

Frauen in Gewerkschaften: zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive

Blaschke, Sabine

Postprint / Postprint

Habilitationsschrift / habilitation treatise

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Blaschke, S. (2008). *Frauen in Gewerkschaften: zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive*. München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-324756>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Sabine Blaschke:

Frauen in Gewerkschaften.

**Zur Situation in Österreich und Deutschland
aus organisationssoziologischer Perspektive**

ISBN 978-3-86618-220-2, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering, 2008, 380 S., € 34.80

Das Buch behandelt die Entstehung und Ausgestaltung von gewerkschaftlichen Strukturelementen für die weiblichen Mitglieder, die Repräsentation von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen und die Vertretung von Fraueninteressen in der Gewerkschaftspolitik. Neben der deskriptiven Darstellung der Situation in den einzelnen österreichischen und deutschen Gewerkschaften verfolgt die Arbeit das Ziel, systematische Unterschiede zwischen den Gewerkschaften aufzuspüren. Theoretischer Ausgangspunkt ist die Annahme, dass langfristig stabile Organisationseigenschaften (Organisationsbedingungen einschließlich Charakteristika der Mitglieder) und Umweltbedingungen die Strukturen und Merkmale einer Organisation beeinflussen. In der vergleichenden Untersuchung der Gewerkschaften wird der Frage nachgegangen, wie Umwelt- und Organisationsbedingungen Unterschiede in der Situation von Frauen in Gewerkschaften erklären können. Die Ergebnisse zeigen auf, welche Faktoren die Ausgestaltung von Strukturelementen für die weiblichen Mitglieder, die Teilhabe von Frauen an gewerkschaftlichen Entscheidungsprozessen und eine Vertretung ihrer Interessen begünstigen bzw. behindern.

Schlüsselwörter: Gewerkschaft, Organisationsstruktur, Frau, Partizipation, Österreich, Deutschland

Sabine Blaschke ist Assistenzprofessorin am Institut für Wirtschaftssoziologie der Universität Wien.

Sabine Blaschke

Frauen in Gewerkschaften

Zur Situation in Österreich und Deutschland
aus organisationssoziologischer Perspektive

Rainer Hampp Verlag München und Mering 2008

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-86618-220-2
DOI 10.1688/9783866182202
1. Auflage, 2008

© 2008 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungen	iv
Verzeichnis der Abbildungen	vi
Verzeichnis der Übersichten	vii
Verzeichnis der Tabellen	ix
Vorwort	1
Einleitung	3
Teil I: Fragestellung, theoretischer Zugang und Forschungsdesign	
I.1 Fragestellung der Arbeit	7
I.2 Theoretischer Zugang	9
I.2.1 Zum Begriff der Organisation	9
I.2.2 Ebenen der Organisationsanalyse, Organisation und Handlung	15
I.2.3 Zum Wandel von Organisationen	20
I.2.4 Organisation und Geschlecht	21
I.2.5 Ein allgemeines Modell der Organisation und organisatorischer Prozesse	25
I.3 Gewerkschaften	29
I.3.1 Organisationssoziologische Betrachtung	29
I.3.2 Geschlechterverhältnisse in den Gewerkschaften	34
I.4 Empirische Befunde und Erklärungen für die unterschiedliche Situation von Frauen in Organisationen	39
I.5 Fokus und Modell der empirischen Analyse	43
I.5.1 Zentrale Perspektive der Analyse	43
I.5.2 Gewerkschaft als Organisation: ein spezifisches Modell	45
I.6 Forschungsdesign, Methoden	59
I.6.1 Forschungsstrategie	59
I.6.2 Design der Untersuchung	61
I.6.3 Annahmen zur Inferenz	62
I.6.4 Methoden	65
I.6.5 Zur Messung von Faktoren und Merkmalen	72
I.6.6 Zum Ablauf der Erhebung	74

Teil II: Österreich

II.1	Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und die ÖGB-Frauenstruktur	77
II.1.1	Der ÖGB	77
II.1.2	Entstehung und Aufbau der Frauenstruktur des ÖGB	84
II.2	Die Frauenstrukturen in den Fachgewerkschaften	87
II.2.1	Aufbau der Frauenstrukturen	87
II.2.2	Entstehung der Frauenstrukturen	90
II.2.3	Ressourcen der Frauenstrukturen: die Frauensekretärin	100
II.2.4	Aktivitätsniveau der Frauenstrukturen	104
II.2.5	Rechte der Frauenstrukturen	109
II.2.6	Vertretung der Frauen im Präsidium auch ohne Verpflichtung?	123
II.3	Frauen in Gremien und Positionen der Fachgewerkschaften	128
II.3.1	Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen	128
II.3.2	Frauen in Gremien und Positionen	130
II.3.3	Erklärungen für die Unterrepräsentation von Frauen und ihre Entwicklung	156
II.4	Präsenz von Fraueninteressen	163
II.4.1	Fraueninteressen in der Geschäftsordnung	164
II.4.2	Gender Mainstreaming	166
II.4.3	Vertretung von Fraueninteressen durch die Gewerkschaft	168
II.4.4	Resümee zur Präsenz von Fraueninteressen	171
	Exkurs: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad von Frauen und Männern	172
II.5	Effekte situativer Faktoren	173

Teil III: Deutschland

III.1	Gewerkschaftssystem und gewerkschaftliche Frauenstrukturen auf Dachverbandsebene	179
III.1.1	Das deutsche Gewerkschaftssystem	179
III.1.2	Entstehung und Aufbau der DGB-Frauenstruktur	188
III.2	Frauenstrukturen in den deutschen Gewerkschaften	190
III.2.1	Aufbau der Frauenstrukturen	190
III.2.2	Entstehung der Frauenstrukturen	193
III.2.3	Ressourcen der Frauenstrukturen: die Frauensekretärin	204
III.2.4	Aktivitätsniveau der Frauenstrukturen	207
III.2.5	Rechte der Frauenstrukturen	211
III.3	Frauen in Gremien und Positionen der deutschen Gewerkschaften	219

III.3.1 Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen	219
III.3.2 Frauen in Gremien und Positionen	224
III.3.3 Erklärungen für die Unterrepräsentation von Frauen und ihre Entwicklung	247
III.4 Präsenz von Fraueninteressen	251
III.4.1 Fraueninteressen als Teil der Satzung	251
III.4.2 Gender Mainstreaming	254
III.4.3 Vertretung von Fraueninteressen durch die Gewerkschaft	256
III.4.4 Resümee zur Präsenz von Fraueninteressen	260
Exkurs: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad von Frauen und Männern	260
III.5 Effekte situativer Faktoren.....	263
 Teil IV: Determinanten der Situation von Frauen in Gewerkschaften	
IV.1 Effekte der Branche bzw. des Sektors, des Berufsstatus und des Qualifikationsniveaus	267
IV.2 Effekte der Größe der Gewerkschaft, der Zahl und des Anteils der weiblichen Mitglieder	278
IV.3 Effekte von Merkmalen der Frauenstruktur und von Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen	290
IV.4 Weitere organisationsinterne Determinanten der Situation von Frauen in Gewerkschaften	293
 Teil V: Zusammenfassung und Ausblick	
V.1 Zusammenfassung: Effekte situativer Faktoren	298
V.2 Allgemeines zur Situation von Frauen in Gewerkschaften	301
V.3 Implikationen für Theorie und Forschung	303
Literatur- und Quellenverzeichnis	308
Literatur	308
Dokumente der Gewerkschaften	323
 Anhang I: Die Entstehung der Frauenstrukturen in den österreichischen und deutschen Gewerkschaften	
328	
Anhang II: Methodisches	346
Anhang III: Zusätzliche Übersichten und Tabellen zu Österreich	353
Anhang IV: Zusätzliche Übersichten und Tabellen zu Deutschland	359

Abkürzungen

Österreich

ANG	Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss
djp	Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier
DuP	Gewerkschaft Druck und Papier
FCG	Fraktion Christlicher Gewerkschafter
FPÖ	Freiheitliche Partei Österreichs
FSG	Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
GBH	Gewerkschaft Bau-Holz
GdC	Gewerkschaft der Chemiewarbeiter
GdE	Gewerkschaft der Eisenbahner
GdG	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
GGA	Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeitnehmer
GLFG	Gewerkschaft Land-Forst-Garten
GLUGA	Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter
GMT	Gewerkschaft Metall-Textil
GÖD	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten
GPD	Gewerkschaft Persönlicher Dienst
GPF	Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten
HGPD	Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste
HTV	Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr
KMSfB	Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe
MBE	Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖVP	Österreichische Volkspartei
SPÖ	Sozialdemokratische Partei Österreichs
TBL	Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder
VÖGB	Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung

Deutschland

CDU	Christlich-Demokratische Union
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
dbb	Deutscher Beamtenbund
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
GdP	Gewerkschaft der Polizei
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GGLF	Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
GHK	Gewerkschaft Holz und Kunststoff
GK	Gewerkschaft Kunst
GL	Gewerkschaft Leder
GTB	Gewerkschaft Textil-Bekleidung
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
IGBAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IGBCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IGBE	Industriegewerkschaft Bergbau und Energie
IGBSE	Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden
IGCPK	Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik
IGDuP	Industriegewerkschaft Druck und Papier
IGM	Industriegewerkschaft Metall
IG Medien	Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst
NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
TRANSNET	TRANSNET Gewerkschaft GdED (frühere Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands)
ver.di	ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Verzeichnis der Abbildungen

I.1	Allgemeines Modell der Organisation	26
I.2	Merkmale der Organisation Gewerkschaft und Faktoren ihrer Organisationsumwelt mit den spezifischen Faktoren der Untersuchung	49
I.3	Angenommene Einflüsse der Branche bzw. des Sektors, des Berufsstatus und des Qualifikationsniveaus auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sowie Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen	56
I.4	Angenommene Einflüsse der Größe der Gewerkschaft, der Zahl und des Anteils der weiblichen Mitglieder auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sowie Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen	57
I.5	Angenommene Einflüsse des Aktivitätsniveaus der Frauenstruktur sowie der Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und Beziehungen zwischen den Merkmalen	58
IV.1	Einflüsse der Branche bzw. des Sektors, des Berufsstatus und des Qualifikationsniveaus auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sowie Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen – Ergebnisse der Analyse	276
IV.2	Einflüsse der Größe der Gewerkschaft, der Zahl und des Anteils der weiblichen Mitglieder auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sowie Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen – Ergebnisse der Analyse	289
IV.3	Einflüsse des Aktivitätsniveaus der Frauenstruktur sowie der Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und Beziehungen zwischen den Merkmalen – Ergebnisse der Analyse	293
IV.4	Einflüsse weiterer organisationsinterner Merkmale auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung – Ergebnisse der Analyse	297

Verzeichnis der Übersichten

II.1	Verankerung der Frauenstrukturen in den österreichischen Gewerkschaften und Antragsberechtigung zum Gewerkschaftstag	89
II.2	Zeitpunkt der Errichtung der Frauenstrukturen in den österreichischen Gewerkschaften	94
II.3	Frauensekretärinnen in den österreichischen Gewerkschaften	101
II.4	Aktivitätsniveau der Frauenstrukturen, Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin, Zahl der weiblichen Mitglieder und Größe der Gewerkschaft (Österreich)	106
II.5	Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in Präsidium und Vorstand der österreichischen Gewerkschaften	114
II.6	Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in den österreichischen Gewerkschaften mit Ausnahme von Präsidium und Vorstand	117
II.7	Zeitpunkt, ab dem in den österreichischen Gewerkschaften eine Vertreterin der Frauenstruktur bzw. eine Frau stimmberechtigtes Mitglied des Präsidiums ist	124
II.8	Zeitpunkt ab dem bzw. Zeitraum während dessen in den österreichischen Gewerkschaften eine Frau Mitglied des stimmberechtigten Präsidiums, stellvertretende Vorsitzende oder Vorsitzende ist	132
II.9	Präsenz von Fraueninteressen – Aufnahme von Fraueninteressen in die „60 Punkte für die Zukunft der ArbeitnehmerInnen“ des ÖGB	170
III.1	Frauenstrukturen laut Satzung und entsprechender Vorstandsbereich in den deutschen Gewerkschaften	192
III.2	Zeitpunkt der Errichtung der Frauenstrukturen in den deutschen Gewerkschaften	194
III.3	Frauensekretärinnen in den deutschen Gewerkschaften	205
III.4	Aktivitätsniveau der Frauenstrukturen, Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin, Zahl der weiblichen Mitglieder und Größe der Gewerkschaft (Deutschland)	208
III.5	Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in den höchsten Gremien der deutschen Gewerkschaften	212
III.6	Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in den deutschen Gewerkschaften mit Ausnahme von Hauptvorstand und Beirat	217

III.7 Zeitpunkt ab dem bzw. Zeitraum während dessen in den deutschen Gewerkschaften eine Frau Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands, stellvertretende Vorsitzende oder Vorsitzende ist	228
III.8 Fraueninteressen als Teil der Aufgaben der deutschen Gewerkschaften	253
III.9 Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in den deutschen Gewerkschaften	255

Verzeichnis der Tabellen

II.1	Zahl der weiblichen Mitglieder und Mitglieder insgesamt in den österreichischen Gewerkschaften 1950–2003	91
II.2	Mitglieder der österreichischen Gewerkschaften, Anteil der Frauen 1950–2003	97
II.3	Frauenanteile in Gremien und Positionen der österreichischen Gewerkschaften	134
II.4	Maßzahlen des relativen Frauenanteils in Gremien und Positionen der österreichischen Gewerkschaften	135
II.5	Korrelationen der relativen Frauenanteile untereinander sowie mit internen situativen Faktoren (Österreich)	136
II.6	Maßzahlen des relativen Frauenanteils unter den Delegierten der Gewerkschaften zum ÖGB-Bundeskongress 1983–2003	143
II.7	Frauenanteile in den Betriebsräten 1981–2002 (Österreich)	148
II.8	Maßzahlen des relativen Frauenanteils in den Betriebsräten 1981–2002 (Österreich)	149
II.9	Durchschnittswerte der relativen Frauenanteile in den österreichischen Gewerkschaften	152
III.1	Zahl der weiblichen Mitglieder und Mitglieder insgesamt in den deutschen Gewerkschaften 1951–2003	198
III.2	Mitglieder der deutschen Gewerkschaften, Anteil der Frauen 1951–2003	202
III.3	Frauenanteile in Gremien und Positionen der deutschen Gewerkschaften	230
III.4	Maßzahlen des relativen Frauenanteils in Gremien und Positionen der deutschen Gewerkschaften	231
III.5	Korrelationen der relativen Frauenanteile untereinander sowie mit internen situativen Faktoren (Deutschland)	232
III.6	Frauenanteile und relative Frauenanteile unter den Delegierten zum DGB-Bundeskongress 1982 und 2002	238
III.7	Durchschnittswerte der relativen Frauenanteile in den deutschen Gewerkschaften	243

Vorwort

Die Fragestellung der vorliegenden Arbeit entstand an der Schnittstelle der beiden Forschungsschwerpunkte meiner wissenschaftlichen Tätigkeit. Zum einen beschäftige ich mich am Institut für Wirtschaftssoziologie der Universität Wien seit Jahren intensiv mit dem österreichischen Gewerkschaftssystem, zum anderen habe ich mich während meiner Laufbahn als Soziologin immer wieder mit Frauenforschung, insbesondere dem Bereich Frauenerwerbsarbeit auseinandergesetzt. Aus der Alltagswahrnehmung, dass sich die einzelnen österreichischen Gewerkschaften in Bezug auf die Präsenz von Frauen in wichtigen Positionen und die Vertretung von Fraueninteressen unterscheiden, entstand die Fragestellung der vorliegenden Arbeit. Mich interessierte, ob in einer wissenschaftlichen Untersuchung systematische Unterschiede in der Situation von Frauen in Gewerkschaften feststellbar sind und wie diese erklärt werden können. Das Interesse an dieser Problematik war stark genug, um auch während der langwierigen empirischen Arbeit, die mit mehreren Hindernissen verbunden war, aufrecht zu bleiben.

Da es bisher kaum Untersuchungen zur Fragestellung gegeben hat, stellt die vorliegende Arbeit einen ersten Schritt in der Behandlung der Thematik dar. Der Fokus liegt auf strukturellen Faktoren. Die Arbeit geht davon aus, dass Umweltbedingungen und langfristig stabile Organisationseigenschaften die Strukturen und Merkmale einer Organisation beeinflussen und zur Erklärung von Unterschieden zwischen Gewerkschaften beitragen können. Sowohl die aus den empirischen Ergebnissen abgeleiteten Hypothesen zu den Effekten struktureller Faktoren auf die Situation von Frauen in Gewerkschaften als auch die Annahmen zu den dahinterliegenden Prozessen bieten vielfältige Perspektiven für zukünftige Forschung, in der unter anderem – zur Ergänzung der Ergebnisse auf der strukturellen Ebene – die Handlungsebene und die Akteursperspektive zu untersuchen wären.

Neben der Bearbeitung der Fragestellung, wie Unterschiede in der Situation von Frauen in Gewerkschaften erklärt werden können, verfolgt die Arbeit noch ein zweites Ziel: die vergleichende Darstellung der österreichischen und deutschen Gewerkschaften in Bezug auf die gewerkschaftlichen Frauenstrukturen, die Teilhabe von Frauen an den Entscheidungsstrukturen und die Präsenz von Fraueninteressen. Bisher liegen dazu keine regulären Publikationen vor, das vorliegende Buch schließt diese Lücke. Es stellt die leicht überarbeitete und gekürzte Fassung meiner Habilitationsschrift dar, die ich im März 2007 an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zur Verleihung der *Venia Docendi* in Wirtschaftssoziologie einreichte.

Ich möchte mich bei den Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, die sich trotz ihrer hohen Arbeitsbelastung Zeit für ein persönliches Gespräch mit mir nahmen, herzlich bedanken. Weiters danke ich den Gewerkschafterinnen und

Gewerkschaftern, die mir auf Anfrage per Telefon oder Email Auskünfte gaben und Informationen zusandten. Friederike Scherr vom ÖGB-Archiv danke ich für die wiederholte und geduldige Unterstützung meiner Recherchen zu Gewerkschaftsdokumenten. Sabine Letz und Karin Zimmermann vom VÖGB danke ich für die Ermöglichung und Unterstützung bei der Durchführung der Gruppendiskussionen mit BetriebsrätInnen und GewerkschaftsfunktionärInnen. Besonderer Dank ergeht an Renate Czeskleba, die mir am Beginn der Feldarbeit eine wertvolle Hilfe beim Zugang zu Gesprächspartnerinnen war. Der Wiener Hochschuljubiläumsfonds ermöglichte mit seiner finanziellen Unterstützung die empirische Erhebung.

Anlässlich von Präsentationen von Vorarbeiten zu diesem Buch haben folgende Personen wertvolle Anregungen gegeben, wofür ich mich bedanke: Andreas Balog, Johanna Hofbauer, die Zuhörerinnen eines Vortrags im Rahmen einer Mitgliederversammlung der ÖGS-Sektion Feministische Theorie und Geschlechterforschung, die ZuhörerInnen einer Präsentation am Institut für Wirtschaftssoziologie der Universität Wien sowie die ZuhörerInnen einer Präsentation am Institut für Staatswissenschaft der Universität Wien. Franz Traxler hat mit kritischen Kommentaren zur Rohfassung des Manuskripts nützliche Hinweise für die Überarbeitung erteilt.

Im Rahmen eines selbstorganisierten Seminars feministischer Wissenschaftlerinnen hatte ich mehrere Möglichkeiten, Teile der Arbeit zu präsentieren und zu diskutieren sowie Unterstützung in mehrfacher Hinsicht zu erhalten. Dafür bedanke ich mich bei Andrea Ellmeier, Katharina Pewny, Monika Bernold, Doris Guth, Sabine Kock und Michaela Ralser. Augusta Pichler danke ich für Formatierung und Layout sowie für die sorgfältige Durchsicht des Manuskripts, die wesentlich zur Verbesserung des Textes beigetragen hat.

Besonderen Dank spreche ich Eva Cyba aus, die Teile des Manuskripts durchgesehen hat, mir mit kritischen Kommentaren und konstruktiven Diskussionen weitergeholfen und mich in meiner Arbeit auf vielfältige Weise unterstützt hat.

Einleitung

Das Thema dieser Arbeit entstand aus der Alltagswahrnehmung, dass sich die einzelnen österreichischen Gewerkschaften in Bezug auf die Präsenz von Frauen in wichtigen Positionen und die Vertretung von Fraueninteressen unterscheiden. Für mich tauchte die Frage auf, ob in der Situation von Frauen in Gewerkschaften systematische Unterschiede zwischen den Gewerkschaften bestehen und wie diese erklärt werden können. Auf der Suche nach einer Antwort musste ich feststellen, dass dazu für Österreich bisher keine empirische Studie durchgeführt worden war und es auch für andere Länder so gut wie keine Arbeiten zu dieser Fragestellung gab.¹

Nicht nur zur spezifischen Frage, ob und wie die Situation von Frauen in Gewerkschaften sich systematisch unterscheidet, fehlt es an einschlägiger Literatur. Auch generell gibt es für Österreich sowie für das in die Untersuchung miteinbezogene Deutschland nur wenige Studien, in denen die Situation von Frauen in Gewerkschaften überhaupt für alle (relevanten) Gewerkschaften des jeweiligen Landes vergleichend dargestellt wird.² Somit konnte in der Bearbeitung der Fragestellung kaum auf bereits existierende Untersuchungen oder auf vergleichbares Datenmaterial zurückgegriffen werden.³

¹ Die einzige Arbeit, in der Aussagen zu systematischen Unterschieden zwischen Gewerkschaften gemacht werden, ist diejenige von Ledwith und Colgan (2002: 21–2). Sie identifizieren eine Reihe von Faktoren, die sich günstig auf die gewerkschaftsinterne Demokratie und somit auf die Teilhabe von Frauen auswirken. Diese Faktoren leiten Ledwith und Colgan aus einer vergleichenden Betrachtung der Beiträge in dem von ihnen herausgegebenen internationalen Sammelband ab (siehe I.4).

² In der unveröffentlichten Diplomarbeit von Leitgeb (1993) wird die Entstehung und Entwicklung der Frauenstrukturen in den einzelnen österreichischen Gewerkschaften beschrieben. Eine vergleichende Darstellung der Frauenanteile in den gewerkschaftlichen Gremien der österreichischen Gewerkschaften findet sich in der Dokumentation einer Arbeitstagung von Pircher et al. (2003). Es gibt zu diesen Themen keine Publikationen in Form eines Buches, Buchbeitrags oder Zeitschriftenaufsatzes. Auch für Deutschland gibt es nur sehr wenige Arbeiten, die sich der Situation von Frauen in (fast) allen Gewerkschaften widmen. In der Studie von Tondorf et al. (2004) wird die Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen sowie bei den Beschäftigten der DGB-Gewerkschaften dargestellt (dieser Bericht wurde nach Abschluss der Erhebung der vorliegenden Arbeit publiziert). Die Diplomarbeit von Apeloig (2004) untersucht die Personalpolitik der DGB-Gewerkschaften und enthält Daten zu den Frauenanteilen bei den Beschäftigten. In beiden Fällen handelt es sich so wie in Österreich um sogenannte Graue Literatur.

³ In Leitgeb's Arbeit zur Entstehung und Entwicklung der Frauenstrukturen in Österreich (1993) sind einige Angaben falsch oder unvollständig, deshalb konnte diese Studie nicht als Quelle herangezogen werden. Die in der Arbeit von Pircher et al. (2003) präsentierten Daten zur Zusammensetzung von Gremien und Positionen nach Geschlecht schieden aus mehreren Gründen ebenfalls als Alternative zur eigenen Erhebung aus (z.B. ist dort unklar, ob die Zahlen zu einem bestimmten Gremium auch beratende Mitglieder mit einschließen). Die Arbeit von Tondorf et al. (2004) schließlich erschien erst nach Abschluss der

In Konsequenz ergab sich die Notwendigkeit einer empirischen Erhebung. Da kaum auf Vorarbeiten aufgebaut werden konnte, musste – auch aus forschungspragmatischen Gründen – eine Eingrenzung auf bestimmte mögliche Erklärungsfaktoren für Unterschiede zwischen Gewerkschaften vorgenommen werden. Erhebung und Analyse fokussieren auf langfristig stabile Organisationseigenschaften (Organisationsbedingungen einschließlich Merkmale der Mitglieder) und spezifische Umweltbedingungen der Gewerkschaften. Ausgangspunkt dafür ist die theoretisch begründete Annahme, dass Umweltbedingungen und Organisationsbedingungen die Strukturen und Merkmale einer Organisation beeinflussen.

Anhand der gesammelten Daten zu den österreichischen Gewerkschaften untersucht die Arbeit, ob sich in der Situation von Frauen in den Gewerkschaften Unterschiede zwischen den Gewerkschaften beobachten lassen. Sodann wird analysiert, ob auftretende Unterschiede in der Situation von Frauen auf Unterschiede in bestimmten Organisationsbedingungen oder im Umfeld der Gewerkschaften zurückgeführt werden können. In einem Vergleich mit einem anderen Land gehe ich schließlich der Frage nach, ob die in Österreich identifizierbaren Muster dort ebenfalls zu beobachten und somit verallgemeinerbar sind. Zu diesem Zweck wird Deutschland gewählt, das Österreich in institutioneller und struktureller Hinsicht sehr ähnlich ist. Als Ergebnis des Vergleichs werden Hypothesen dazu formuliert, ob und welche Umwelt- und Organisationsbedingungen zu Unterschieden in der Situation von Frauen in Gewerkschaften führen und wie diese Unterschiede konkret beschaffen sind. Diese Hypothesen bilden die Grundlage für zukünftige Forschung: Sie können nicht nur überprüft und weiterentwickelt werden, sondern es kann auch der Frage nachgegangen werden, ob und wie der Geltungsbereich der Hypothesen auf andere unterrepräsentierte Gruppen oder auf andere Interessenorganisationen (z.B. Arbeitgeberverbände) erweitert werden kann. Die Prozesse, die zu den beobachteten Zusammenhängen führen, stehen nicht im Zentrum der Untersuchung, die empirischen Ergebnisse bieten jedoch Ansatzpunkte, von denen aus gezielte Annahmen formuliert und im Weiteren überprüft werden können.

Neben der Erklärung von Unterschieden in der Situation von Frauen in Gewerkschaften verfolgt die Arbeit als weiteres Ziel eine vergleichende Darstellung, und zwar der Frauenstrukturen, der Repräsentation von Frauen in den Entscheidungsstrukturen und (ansatzweise) der Präsenz von Fraueninteressen in den einzelnen Gewerkschaften in Österreich und Deutschland. Sie geht damit über die bisherigen vergleichenden Arbeiten hinaus, die jeweils nur einen Teil dieser Aspekte abdecken und auf ein Land beschränkt sind. Zudem sind die bisherigen Arbeiten nur in Form Grauer Literatur veröffentlicht worden. Die vorliegende

Erhebung der vorliegenden Arbeit und enthält darüber hinaus nicht alle hier untersuchten Positionen.

Buchpublikation soll die gesammelten Informationen einer breiteren Leserschaft zugänglich machen.

Die Arbeit ist folgendermaßen aufgebaut: Der erste Teil nimmt zunächst eine Spezifikation der Fragestellung vor. Danach werden, orientiert an der Fragestellung, zentrale Begriffe und Bereiche der Organisationsanalyse dargestellt und diskutiert. Es wird ein allgemeines Organisationsmodell entwickelt, das als Ausgangspunkt für die weiteren Überlegungen dient. Das darauffolgende Kapitel bringt Ausführungen zur Gewerkschaft als Organisation sowie zum Verhältnis von Gewerkschaften und Geschlecht. Sodann werden empirische Ergebnisse referiert, aus denen Hypothesen zur Untersuchung der Fragestellung abgeleitet werden können. Das nächste Kapitel behandelt den Fokus der Analyse und das der Analyse zugrundeliegende spezifische Modell der Organisation Gewerkschaft, welches auf dem allgemeinen Modell aufbaut. Zum Abschluss des ersten Teils werden das Forschungsdesign und die verwendeten Methoden dargestellt.

Im zweiten und dritten Teil werden die Ergebnisse der empirischen Analyse vorgestellt: In Teil II geht es um Österreich, in Teil III um Deutschland. Nach einem einführenden Kapitel über das Gewerkschaftssystem werden die gewerkschaftlichen Frauenstrukturen behandelt: ihre Entstehung, ihr Aufbau und ihre Verankerung in der Gewerkschaft. Das nächste Kapitel beschreibt die Repräsentation von Frauen in Gremien und Positionen der Gewerkschaften. Zum einen werden die Frauenanteile in diversen Gremien und die Präsenz von Frauen in Spitzenpositionen einschließlich der jeweiligen Entwicklung dargestellt; zum anderen werden die Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen und für etwaige Veränderungen dieser Situation analysiert. Es folgt die Diskussion einiger Indikatoren der Integration von Fraueninteressen in die gewerkschaftliche Politik. Dabei geht es um die Verankerung von Fraueninteressen in den Statuten, die Beschlusslage zu und Umsetzung von Gender Mainstreaming, die Präsenz von Fraueninteressen in gewerkschaftlichen Forderungen bzw. Programmatiken und den Stellenwert von Fraueninteressen in der Politik der Gesamtgewerkschaft aus Expertinnensicht. Teil dieses Kapitels ist ein Exkurs zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Frauen.

In allen Kapiteln von Teil II und III liegt das Augenmerk auf dem Vergleich zwischen den Gewerkschaften und möglichen Erklärungen für auftretende Unterschiede zwischen ihnen. In den abschließenden Kapiteln beider Teile werden die Ergebnisse zu den Bestimmungsfaktoren, die zu den Unterschieden zwischen Gewerkschaften führen, zusammengefasst und diskutiert.

Im vierten Teil der Arbeit werden auf der Grundlage der Ergebnisse zu Österreich und Deutschland Hypothesen dazu aufgestellt, welche Umwelt- und Organisationsbedingungen zu Unterschieden in der Situation von Frauen in Gewerkschaften führen und wie diese Unterschiede konkret beschaffen sind. In diesem Teil werden weiters Annahmen zu den Prozessen, welche zu den beobachteten Einflüssen von Umwelt- und Organisationsbedingungen führen, formuliert. So-

wohl die Hypothesen zu den Einflüssen situativer Faktoren als auch die Annahmen über die dahinterliegenden Prozesse bieten vielfältige Perspektiven für zukünftige Forschung.

Im letzten Teil stelle ich zunächst zusammenfassend dar, welche situativen Faktoren sich als förderlich oder hinderlich für die Integration von Frauen und ihren Interessen in die Gewerkschaften herausgestellt haben. Es folgen einige Betrachtungen zur allgemeinen Entwicklung der Situation von Frauen in Gewerkschaften. Abschließend erörtere ich, welche Implikationen für Theorie und Forschung sich aus den Befunden ergeben.

Teil I: Fragestellung, theoretischer Zugang und Forschungsdesign

I.1 Fragestellung der Arbeit

Ausgangspunkt der Arbeit war die Frage, ob in der Situation von Frauen in Gewerkschaften systematische Unterschiede zwischen den Gewerkschaften bestehen und wie diese erklärt werden können. Da kaum auf Vorarbeiten aufgebaut werden konnte, musste – auch aus forschungspragmatischen Gründen – eine Eingrenzung sowohl bei den Dimensionen der Situation von Frauen in Gewerkschaften als auch bei den möglichen Erklärungsfaktoren für Unterschiede zwischen Gewerkschaften vorgenommen werden.

Die Situation von Frauen in Gewerkschaften wurde auf die Teilhabe von Frauen an den Entscheidungsstrukturen und die Vertretung der Interessen der weiblichen Mitglieder eingegrenzt. Diese beiden Aspekte sind als zentral für die Situation von Frauen in Gewerkschaften zu betrachten, was auch aus diversen Arbeiten zum Thema Frauen und Gewerkschaften hervorgeht (z.B. Cockburn 1996; Cook et al. 1992; Curtin 1999). Zwischen den beiden Aspekten besteht ein Zusammenhang: Die Einbindung von Frauen in die Strukturen ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass ihre Anliegen berücksichtigt werden.¹

Viele Gewerkschaften haben eigene Strukturelemente für die Gruppe der Frauen eingerichtet, sogenannte Frauenstrukturen. Das am Beginn der Forschung durchgeführte Literaturstudium zeigte, dass einerseits die Existenz und Ausgestaltung der Frauenstrukturen einen weiteren wesentlichen Aspekt der Situation von Frauen in Gewerkschaften darstellt und andererseits von den Frauenstrukturen Einflüsse auf die beiden anderen betrachteten Aspekte (die Teilhabe von Frauen an den Entscheidungsstrukturen und die Vertretung ihrer Interessen) ausgehen. Die Frauenstruktur wurde somit als zu erklärender und gleichzeitig erklärender Faktor in die Untersuchung aufgenommen.

Gewerkschaften ändern sich, wie Organisationen generell, nur langsam und ihre gegenwärtigen Charakteristika werden stark von denen der Vergangenheit bestimmt.² Deshalb werden die Vergangenheit und die Entwicklungen der letzten Jahre in die Darstellung und Analyse miteinbezogen.

In Bezug auf die Teilhabe der Frauen an den Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaft wird der Frage nachgegangen, in welchem Ausmaß Frauen in den Gremien, in den Spitzenpositionen, unter den BetriebsrätInnen und unter den politischen SekretärInnen repräsentiert sind. (Als Sammelbegriff für Spitzenpositionen, für BetriebsrätInnen, Betriebsratsvorsitzende und die politischen Sekre-

¹ Siehe dazu I.3.2.

² Siehe dazu I.2.

tärInnen wird in der Arbeit der Begriff ‚Positionen‘ verwendet.) Die BetriebsrätInnen sind zwar formal von der Gewerkschaft unabhängig, erfüllen aber in der Praxis wichtige Funktionen für die Gewerkschaft, u.a. rekrutieren sich die Mitglieder gewerkschaftlicher Gremien sowie die GewerkschaftssekretärInnen aus dieser Gruppe. Deshalb bezieht die Untersuchung die BetriebsrätInnen mit ein. Für die Bewertung des Ausmaßes der Teilhabe von Frauen wird der jeweilige Frauenanteil eines Gremiums in Relation zum Frauenanteil an den Mitgliedern betrachtet („relativer Frauenanteil“). In Zusammenhang mit der Repräsentation der Frauen in den Gremien wird erhoben, ob und welche Maßnahmen zur Steigerung der oftmals festzustellenden Unterrepräsentation ergriffen werden.

Beim Aspekt der Vertretung der Anliegen der weiblichen Mitglieder durch die Gewerkschaft gehe ich folgenden Fragen nach: Sind Fraueninteressen in den Statuten und programmatischen Forderungen präsent? Wie hoch ist in der Einschätzung befragter Expertinnen der Stellenwert von Frauenanliegen in der Gesamtgewerkschaft? Haben die Gewerkschaften Gender Mainstreaming beschlossen und wie weit ist im Falle eines Beschlusses die Umsetzung vorangeschritten? Gender Mainstreaming wird betrachtet, da es eine Strategie zur Durchsetzung von Fraueninteressen darstellt. Zur Bezugnahme auf Statutenteile als Elemente der Analyse ist darauf hinzuweisen, dass die Aufnahme einer Bestimmung in die Statuten einer Gewerkschaft nicht bedeutet, dass sie auch umgesetzt wird. Es kann auch sein, dass sie nur rein formal oder gar nicht befolgt wird (vgl. Hasse/Krücken 1999: 57–9). Für eine umfassendere Untersuchung der Vertretung von Fraueninteressen durch die Gewerkschaft stellen sich folgende Fragen, denen in der vorliegenden Arbeit aus forschungspragmatischen Gründen nicht nachgegangen werden kann: Welche Fraueninteressen werden von der Gewerkschaft wahrgenommen? Werden sie als zu verfolgende Interessen anerkannt? Welche dieser Interessen werden tatsächlich verfolgt, und welche Maßnahmen werden ergriffen, um diese Fraueninteressen durchzusetzen?

Bei den für Frauen eingerichteten Elementen der gewerkschaftlichen Organisationsstruktur, den Frauenstrukturen, ergeben sich folgende Fragen: Wann entstanden sie? Wie sind sie aufgebaut? In welcher Form sind sie in den Statuten verankert? Welche Rechte haben sie? Wie viele Ressourcen stehen ihnen zur Verfügung? Vor allem in Bezug auf die Effekte, die Merkmale der Frauenstruktur auf andere Aspekte der Situation von Frauen in Gewerkschaften haben, stellt sich die Frage nach den Aktivitäten der Frauenstruktur: Welche Aktivitäten setzen die Frauenstrukturen? Wie hoch ist das Ausmaß der Aktivitäten der einzelnen gewerkschaftlichen Frauenstrukturen?

Im Sinne der übergeordneten Fragestellung geht es bei allen Aspekten und ihren Dimensionen um den Vergleich zwischen den Gewerkschaften eines Landes und um Erklärungen für auftretende Unterschiede zwischen ihnen. Als mögliche Erklärungen für Differenzen zwischen den Gewerkschaften werden langfristig stabile Organisationseigenschaften (Organisationsbedingungen einschließlich

Merkmale der Mitglieder) und spezifische Umweltbedingungen der Gewerkschaften herangezogen. Die theoretische Begründung dafür, die Darstellung des zugrundeliegenden Organisationsmodells sowie die Spezifikation der potentiellen Einflussfaktoren erfolgen in Kapitel I.2 und I.5. Die Ergebnisse zu den Bestimmungsfaktoren der Situation von Frauen in Gewerkschaften werden aufzeigen, welche dieser Faktoren die Ausgestaltung von Frauenstrukturen, die Teilhabe von Frauen an gewerkschaftlichen Entscheidungsprozessen und eine Vertretung ihrer Interessen begünstigen bzw. behindern.

Neben der Bearbeitung der Fragestellung zu den Unterschieden in der Situation von Frauen in Gewerkschaften und ihrer Erklärung verfolgt die Arbeit als weiteres Ziel die vergleichende Darstellung der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen, der Repräsentation von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen und (anhand ausgewählter Indikatoren) der Präsenz von Fraueninteressen in den einzelnen Gewerkschaften Österreichs und Deutschlands.

I.2 Theoretischer Zugang

In diesem Kapitel werden zunächst zentrale Begriffe und Bereiche der Organisationsanalyse dargestellt und diskutiert. Die Auswahl der Literatur und der Themen sowie die Schwerpunktbildung orientieren sich dabei an der Relevanz für den Bezugsrahmen bzw. die Fragestellung, es wird keine umfassende Darstellung aller Aspekte von Organisation angestrebt. In der Diskussion konzentriere ich mich auf die jeweils wichtigsten organisationstheoretischen Ansätze bzw. AutorInnen. Am Ende wird ein allgemeines Modell der Organisation vorgestellt, das als Ausgangspunkt für die empirische Untersuchung dient.

I.2.1 Zum Begriff der Organisation

Der Begriff der Organisation ist in den Wissenschaften und auch innerhalb der Soziologie nicht einheitlich definiert (z.B. Endruweit 2004: 17–20; Türk 1978: 2–9). Dennoch lassen sich allgemeingültige Eigenschaften und Merkmale feststellen: Unter einer Organisation wird in der Regel das Zusammenwirken von AkteurInnen verstanden, die planmäßig und arbeitsteilig auf einen spezifischen Zweck hinwirken. Das daraus hervorgehende soziale Gebilde ist relativ dauerhaft und weist formalisierte hierarchische Strukturen auf (vgl. z.B. Abraham/Büschges 2004: 21–2; Fuchs 1978; Lankenau 1986: 222; Müller-Jentsch 2003: 12).

Organisationen sind äußerst vielfältig und in sich häufig sehr komplex zusammengesetzt. Die Begrifflichkeit in Bezug auf die Elemente der Organisation variiert in der Literatur. Die folgende Darstellung der internen Elemente der Organisation orientiert sich am Modell, das der Untersuchung zugrundeliegt. Dieses Modell, das auf dem Modell von Endruweit basiert (2004: 94–215), wird weiter unten ausführlicher vorgestellt (I.2.5). Die für die empirische Untersuchung der

Fragestellung zentraleren Elemente werden im kommenden Abschnitt etwas ausführlicher diskutiert.

Elemente der Organisation

Das *Organisationsziel* ist eines der zentralsten Konzepte der Organisationsforschung. Ziele der Organisation sind die Zwecke, wozu eine Organisation gegründet worden ist und deren Erfüllung sie erreichen soll.³ Die Organisationsziele können mannigfaltig, unbestimmt und mehrdeutig sein (z.B. Kieser/Kubicek 1992: 5–10). Bei Zielpluralität stehen die Ziele in der Regel zueinander in einem vertikalen und/oder horizontalen (komplementären/konkurrierenden) Verhältnis. In einer Zielhierarchie von primären, sekundären und gegebenenfalls weiteren Zielen können sekundäre Ziele Mittel zur Erreichung übergeordneter Ziele darstellen, sie können von diesen aber auch unabhängig sein. Eines der wichtigsten sekundären Ziele ist die Sicherung des Fortbestands der Organisation (z.B. Endruweit 2004: 103–5; Müller-Jentsch 2003: 22). Die Organisationsziele konstituieren die Organisation als solche und haben Einfluss auf ihre anderen Aspekte und Prozesse.

Zur Erreichung ihrer Ziele benötigt die Organisation *Instrumente*. Darunter fallen nach Endruweit die Elemente der Organisation, „deren Einsatz bei der Ausübung der Organisationsfunktionen unmittelbar oder mittelbar zur Zielerreichung beiträgt“ (2004: 119–20). Wichtigstes Instrumentarium sind die Personen in einer Organisation (Mitglieder und Personal). Weitere Instrumente sind die Sachinstrumente (z.B. Gebäude, Maschinen), Kapital, Machtbesitz und andere. Organisationsstrukturen und Verhalten sind in den Instrumenten nicht enthalten. Bestimmte Ziele bedingen bestimmte Instrumente, allerdings kann es auch von den Instrumenten, vor allem von den Personen, zu einer Auswirkung auf die Ziele kommen, z.B. zu einer Zielveränderung (Endruweit 2004: 120–34).

Organisationsbedingungen sind Elemente der Organisation, „die neben Zielen und Instrumenten relativ langfristig die Organisationsfunktionen determinieren und deshalb als Ausgangsgröße in die Organisationskonstruktion eingehen“ (Endruweit 2004: 134).⁴ Die Organisationsbedingungen können von der Organisation im Rahmen des organisatorischen Gestaltungsprozesses nicht manipuliert werden (im Gegensatz zu den Instrumenten) und sie werden nicht als Ziele angestrebt (Hill et al. 1994a: 319). Die Organisationsbedingungen haben einen dauerhaften Einfluss auf Organisationsfunktionen, -strukturen und -verhalten. Sie umfassen eine Reihe unterschiedlicher Faktoren wie die Größe und das Alter

³ Zum Konzept des Organisationszieles vgl. z.B. Abraham/Büschges (2004: 109–25) und Scott (1986: 120–1). Eine ausführliche Diskussion des Zielbegriffs findet sich z.B. bei Clegg/Dunkerley (1980: 298–333).

⁴ Nach Endruweit (2004: 134) und Hill et al. (1994a: 320) enthalten die Organisationsbedingungen neben internen Faktoren auch einige aufgabenspezifische externe situative Faktoren (z.B. Konkurrenzsituation).

einer Organisation. Zu den Organisationsbedingungen zählt auch die Organisationskultur, sie umfasst „die Gesamtheit der Ziele, Grundüberzeugungen, Werte, Symbole, Normen, Verhaltensmuster und deren materielle Objektivationen, die einer Organisation ein bestimmtes Gepräge und eine unverwechselbare Eigenart verleihen“ (Hillmann 1994: 640).⁵ Die Organisationskultur beeinflusst die Emotionen und Motivationen der Organisationsmitglieder. Sie trägt somit maßgeblich zur Integration und zum Zusammenhalt der Organisation bei und wirkt sich auf die Leistungsbereitschaft der Organisationsangehörigen und die allgemeine Leistungsfähigkeit der Organisation aus (Hillmann 1994: 641).⁶ Die Organisationsbedingungen werden gemeinsam mit den Organisationszielen und den Instrumenten einer Organisation auch als interne situative Faktoren bzw. Faktoren der internen Situation bezeichnet.⁷

Der in Überblicken zur Organisationssoziologie neben den Organisationszielen am häufigsten behandelte Bestandteil einer Organisation ist die *Organisationsstruktur*. Bei Organisationsstrukturen handelt es sich um relativ überdauernde, langfristige Ordnungsmuster von Organisationen (Endruweit 2004: 148). Sie können z.B. folgendermaßen definiert werden: „dauerhafte[s] Gefüge von sozialen Regeln und Regelhaftigkeiten der Arbeitserledigung, Kommunikation und Kontrolle zwischen den Mitgliedern einer Behörde oder eines Betriebs als auch [...] das diesen Regeln und Regelhaftigkeiten zugrundeliegende Ordnungsprinzip. Mit O.[rganisationsstruktur] wird einerseits das Ordnungsgefüge der organisationsinternen Positionen (mit ihren jeweiligen Sachmitteln, Aufgaben und Kompetenzen) sowie andererseits das Ordnungsprinzip der Prozesse, durch die sich eine Organisationseinheit gegenüber ihrer Umwelt abgrenzt und erhält, bezeichnet.“ (Hegner 1978b) Hinzuweisen ist darauf, dass der allgemeine Struk-

⁵ Zur Definition von Organisationskultur vgl. z.B. auch May (1997: 41–7) und Schein (1985: 6).

⁶ Vgl. weiters Schein (1985: 30–3, 65–84), Smircich (1983: 346) und Schreyögg (1992: Sp. 1532).

⁷ Der Begriff des internen situativen Faktors entstammt dem Kontingenzansatz. Er unterscheidet Faktoren der externen und internen Situation. ‚Situation‘ wird nicht inhaltlich definiert, sondern ist ein Sammelbegriff für die Menge von potentiellen Erklärungsfaktoren für die Organisationsstruktur, die je nach Fragestellung unterschiedliche sein können (vgl. z.B.: Kieser/Kubicek 1992: 204–6). Faktoren werden in der Literatur wiederholt als ‚interne‘ oder ‚externe‘ bezeichnet, ohne dass eine Definition oder Abgrenzung erfolgt, die Abgrenzung wird offensichtlich als unproblematisch erachtet (z.B. Eldridge 1973: 30). Kieser und Kubicek nehmen eine Abgrenzung zwischen internen und externen situativen Faktoren vor, diese ist jedoch etwas missverständlich. Interne situative Faktoren werden dort beschrieben als Faktoren, die (im Gegensatz zu den externen) von der Organisation selbst beeinflusst werden können; in der Aufzählung der internen Faktoren finden sich jedoch auch nicht direkt beeinflussbare Merkmale (Organisationsbedingungen wie z.B. das Alter) (Kieser/Kubicek 1992: 207–10). Plausibler erscheint eine Abgrenzung zwischen internen und externen situativen Faktoren danach, ob ein Faktor Element der Organisation ist oder nicht.

turbegriff („soziale Strukturen“) weiter gefasst ist als in dieser Definition von Organisationsstrukturen (siehe I.2.2).

Die für Organisationen charakteristische arbeitsteilige Gliederung ist Ursache für die Herausbildung von Strukturmerkmalen. Die Organisationsstruktur soll zur Koordination und Kontrolle der individuellen AkteurInnen beitragen (Abraham/Büschges 2004: 135–8). Somit ist die hierarchische Ausgestaltung ein wesentlicher Aspekt von Organisationsstrukturen, der auch konstitutiven Charakter für das soziale Gebilde Organisation besitzt.

Ein Beispiel für eine umfassende Dimensionierung der Organisationsstruktur findet sich in den empirischen Arbeiten des Kontingenzansatzes, in dem die Organisationsstruktur eine zentrale Stelle einnimmt (siehe unten). Um den Begriff der Organisationsstruktur zu veranschaulichen, seien die vom Kontingenzansatz in Anlehnung an Webers Bürokratietheorie entwickelten Dimensionen angeführt: a. Spezialisierung (Arbeitsteilung), b. Standardisierung (Verfahrensregeln, Rollenstruktur), c. Zentralisierung (Verteilung von Entscheidungsbefugnissen), d. Formalisierung (schriftliche Fixierung von Verfahren, Regeln, Rollen, etc.), e. äußere Gestalt der Struktur (Organigramm) (vgl. z.B. Clegg/Dunkerley 1980: 219–21; Kieser 1999: 173; Scott 1986: 78).

Unterschiedliche Organisationsziele bedingen unterschiedliche Organisationsstrukturen, aber auch die Organisationsbedingungen und -instrumente beeinflussen die Organisationsstrukturen. Wie interne situative Faktoren gemeinsam mit externen situativen Faktoren die Organisationsstrukturen bestimmen, ist eine zentrale Fragestellung in den zahlreichen empirischen Arbeiten des Kontingenzansatzes. Ein wiederholt bestätigter Befund ist der Einfluss der Organisationsgröße auf die Organisationsstruktur (siehe unten und I.4).

Die *Funktionen* einer Organisation sind nach Endruweit „diejenigen sozialen Prozesse, mit denen die Organisationen ihren durch die Zieldefinition bestimmten Auftrag erfüllen“ (2004: 198). Obwohl sie quantitativ einen wichtigen Aspekt der Organisation darstellen, werden sie in der Literatur nur wenig behandelt.⁸ Funktionen können direkt der Erreichung von Organisationszielen dienen (soziale Funktionen) oder der Aufrechterhaltung der Organisation als soziales System (interne Funktionen). Die Funktionen werden von den Zielen, den Instrumenten und den Organisationsbedingungen beeinflusst. Zwischen Organisationsstrukturen und Funktionen besteht eine Wechselbeziehung (Endruweit 2004: 199–200, 207).

Mit *Organisationsverhalten* wird „das soziale Verhalten von Organisationsangehörigen bezeichnet [...], soweit es in Zusammenhang mit dem Handeln innerhalb der Organisationsrolle steht“ (Endruweit 2004: 209; vgl. auch Hellriegel et

⁸ In den Überblickswerken zur Organisationssoziologie wird dieser Aspekt der Organisation lediglich bei Endruweit systematisch dargestellt (2004: 198–207).

al. 1992: 5). Es ist das von der Organisation beeinflusste Verhalten von Menschen. Eine wichtige Unterscheidung stellt die Orientierung des Verhaltens an den Organisationszielen dar: Verhalten kann zielorientiert und nicht zielorientiert sein. Das Verhalten wird von den Organisationszielen und -strukturen, aber auch von den Bedingungen, Instrumenten und Funktionen der Organisation beeinflusst. Wesentlich wird das Verhalten zudem von Faktoren außerhalb der Organisation geformt. Das Verhalten wiederum wirkt zuerst auf die Funktionen zurück, kann aber auch auf die Strukturen einen Einfluss nehmen (Endruweit 2004: 210–4; Kieser/Kubicek 1992: 206–7, 449–55). Während diese Definition des Organisationsverhaltens sich nur auf das Verhalten von Personen bezieht, umfassen andere Definitionen (z.B. Hegner 1978a⁹) auch die Aktivitäten von Organisationseinheiten.

Die Intensität der Verknüpfung zwischen den Elementen der Organisation kann innerhalb der Organisation unterschiedlich sein. Ob Elemente fest oder lose miteinander verknüpft sind, hängt von den Umständen ab (Scott 1986: 333, 156–7).¹⁰

Organisation und Umwelt

Jede Organisation ist in einer Umwelt angesiedelt und steht mit ihr in Beziehung. In ihren Annahmen zur Richtung der Beziehungen zwischen Organisation und Umwelt gehen die Sichtweisen verschiedener Organisationstheorien auseinander. Vor allem in den frühen systemtheoretischen Ansätzen¹¹ wurde davon ausgegangen, dass Organisationen sich der Umwelt anpassen. Am bedeutendsten war hier der Kontingenzansatz, auch Situativer Ansatz genannt, der eine Fülle an empirischen Arbeiten hervorbrachte. Er beruht auf der Annahme, dass eine Organisation nur dann ihre Ziele erreichen kann, wenn ihre Organisationsstruktur an ihre interne Situation (siehe oben) und an die externe Situation, d.h. die Umwelt, angepasst ist.¹² Spätere Ansätze erkennen in der Betrachtung der Organisation-Umwelt-Beziehung mehr und mehr die Wechselwirkungen: Organisationen können versuchen, die Umwelt zu ihrem Vorteil zu beeinflussen (Child

⁹ Im Lexikon zur Soziologie von Fuchs et al. (1978) verweist das Stichwort „Organisationsverhalten“ auf das von Hegner verfasste Stichwort „Organisationshandeln“. Letzteres bezeichnet bei Hegner sowohl das soziale Handeln von Personen in ihrer Eigenschaft als Organisationsmitglieder als auch „zielgerichtete oder zumindest koordinierte Aktivitäten von Organisationseinheiten“ (1978a: 551).

¹⁰ Zum Begriff der ‚losen Kopplung‘ siehe auch Orton/Weick (1990: 204–5).

¹¹ Fokus der systemtheoretischen Ansätze ist das Verhältnis zwischen Organisation und Umwelt (Hill et al. 1994b: 440).

¹² Zu zusammenfassenden Darstellungen der Kontingenztheorie siehe z.B. Donaldson (1996a); Frese (1992: 112–97); Kieser (1999); Kieser/Kubicek (1992). Eine Sammlung repräsentativer Zeitschriftenartikel findet sich in Donaldson (1995).

1972: 10; Thompson 1967: 32–3, Weick 1979/1969: 130–1; Schreyögg 1995: 198–203).

Auch die Intensität der Kopplung zwischen Organisation und Umwelt wird in den Organisationstheorien unterschiedlich angenommen. Der Kontingenzansatz geht davon aus, dass es jeweils nur eine richtige, die Lebensfähigkeit der Organisation gewährleistende Strukturform für die Anforderungen der situativen Faktoren (zu denen die Umwelt zählt) gibt. Andere Ansätze wiederum sehen in einem von den situativen Faktoren vorgegebenen Rahmen Handlungsspielräume (u.a. Crozier/Friedberg 1993/1979: 92–3; siehe auch I.2.2).¹³ Wie z.B. Thompson ausführt, variiert der Grad der Offenheit gegenüber der Umwelt innerhalb der Organisation, bestimmte Segmente der Organisation sind offener oder geschlossener gegenüber Umwelteinflüssen (1967: 19–24).

Der dem Einfluss der Umwelt auf die Organisationsstruktur zugrundeliegende Mechanismus wird in den Organisationstheorien ebenfalls unterschiedlich konzipiert. Vor allem der Kontingenzansatz und die klassische Managementlehre gehen von der effizienten, technisch-rationalen Steuerung der Aktivitäten der Organisation aus. Der Neo-Institutionalismus hingegen lehnt die Vorstellung von der technischen Rationalität als treibende Kraft der Gestaltung der Organisationsstruktur ab (z.B. DiMaggio/Powell 1991: 8). Er weist darauf hin, dass für das Überleben einer Organisation die Legitimität eine zentrale Rolle spielt und sich die Ausgestaltung der Organisationsstruktur somit wesentlich aus Bestrebungen zur Erhöhung der Legitimität erklärt: Organisationen adoptieren institutionalisierte Elemente ihrer Umwelt, d.h. normierte, routinehafte und unreflektierte soziale Muster,¹⁴ da dies von ihnen erwartet wird (z.B. Meyer/Rowan 1977: 345; DiMaggio/Powell 1983: 150–1). In der Folge kommt es zur Strukturangleichung von Organisationen, die mit den gleichen Umweltbedingungen konfrontiert sind (Isomorphismus). Mit dem Neo-Institutionalismus treten kulturelle und kognitive Erklärungen in den Vordergrund.

Zu den Umweltbedingungen einer Organisation zählen im Allgemeinen technologische, rechtliche, politische, ökonomische, demographische, ökologische und kulturelle Bedingungen (Clegg/Dunkerley 1980: 368–75).¹⁵ Umweltfaktoren, die einen Einfluss auf die Organisation haben, können in aufgabenspezifische und globale/soziokulturelle Faktoren eingeteilt werden (vgl. z.B. Kieser 1999: 175).

¹³ Weitere Beispiele für AutorInnen, die auf das Vorhandensein von Spielräumen hinweisen, sind Child (1972: 12–3), Luhmann (1988: 167) und Schreyögg (1995: 188–97, 203–7). Zur Kritik am Determinismus der Kontingenztheorie siehe auch die Literaturangaben in Donaldson (1996b: 4–5). Donaldson verteidigt den Kontingenzansatz und seine grundlegenden Annahmen gegen die diversen Kritiken (1985, 1996b).

¹⁴ Institutionen können, aber müssen nicht, durch formale Normen (z.B. Gesetze) gestützt werden. Zur Definition von Institution und Institutionalisierung im Neo-Institutionalismus siehe z.B. Jepperson (1991: 144–9).

¹⁵ Zu weiteren Konzeptionen von Organisationsumwelten siehe z.B. Scott (1986: 228–45)

Aufgabenspezifische Faktoren sind solche, die mit der Erfüllung der Organisationsziele in Zusammenhang stehen (z.B. Konkurrenzsituation bei gewinnorientierten Unternehmen). Globale oder soziokulturelle Faktoren sind allgemeine Umwelteinflüsse, die auf die Organisation wirken, weil sie „Teil einer Gesellschaft sind, in der solche Einflüsse zu den ständig ablaufenden sozialen Prozessen gehören“ (Endruweit 2004: 226). Dazu zählen unter anderem soziale Normen, Verhaltensmuster und Werteinstellungen. Sie üben ihren Einfluss auf die Organisation vor allem über das Verhalten der Mitglieder aus. Denn die Mitglieder und das Personal einer Organisation werden primär außerhalb der Situation, in der Umwelt, sozialisiert, die Organisation selbst kann die Personen nur mehr bedingt ändern (Endruweit 2004: 215, 241–3; Scott 1986: 41).

Besondere Bedeutung kommt dem institutionellen und generell dem sozialen Umfeld zum Zeitpunkt der Gründung der Organisation zu. Denn dieses prägt die Struktur und Orientierung der Organisation, die Prägungen werden von der Organisation institutionalisiert und ändern sich, wie Institutionen generell, in der Folge nur langsam (Stinchcombe 1965: 153–69; Kimberly 1975).

Entsprechend der Kategorisierung bei den Einflüssen der Umwelt auf die Organisation können die Wirkungen der Organisation auf die Umwelt ebenfalls in aufgabenspezifische und sonstige eingeteilt werden. Dazu, wie Organisation ihre Umwelt beeinflussen, gibt es kaum empirische Untersuchungen (vgl. Allmendinger/Hinz 2002: 18).

I.2.2 Ebenen der Organisationsanalyse, Organisation und Handlung

Eine Erklärung organisatorischer Merkmale – was Absicht der vorliegenden Untersuchung ist – erfordert Annahmen zu den sie hervorbringenden Prozessen und somit zum Handeln in Zusammenhang mit der Organisation. Das Verhältnis von Organisation und Handlung ist mit den Ebenen der Organisationsanalyse verknüpft. Wie in der Soziologie generell können in organisationssoziologischen Analysen drei Ebenen unterschieden werden: Makro-, Meso- und Mikroebene. Die Makroebene umfasst die Bedingungen der Organisationsumwelt und die Beziehungen zwischen Organisation und Umwelt. Interne Strukturen und individuelle Verhaltensweisen werden hier ausgeklammert. Auf der Mesoebene geht es um die Organisation, um ihre internen Strukturen, Prozesse und Eigenschaften. Die Organisation wird dabei, so wie bei der Perspektive der Makroebene, als eine Einheit und als korporative Akteurin betrachtet.¹⁶ Die Mikroebene schließlich befasst sich mit den individuellen AkteurInnen, mit ihren Zielen, Präferenzen und Handlungsentscheidungen (Abraham/Büschges 2004: 83–4; Türk 1978: 49–175).

¹⁶ Das Konzept des korporativen Akteurs geht auf Coleman zurück (1979: 1–19, 1992: 1–166, 234–5, 282–3).

In der Organisationssoziologie werden also neben den individuellen AkteurInnen auch die Organisationen als handelnde Einheiten betrachtet. Die Behandlung eines Kollektivs als Akteur wird als zulässig betrachtet, wenn eine Gruppe organisiert und explizit mit Institutionen ausgestattet ist, die es ihr ermöglichen, kollektive Entscheidungen hervorzubringen und in bestimmten Kontexten wie Individuen zu agieren. Bei Organisationen sind diese Voraussetzungen gegeben. Zumindest für bestimmte Fragen kann die Organisation als korporative Akteurin betrachtet werden, der Handlungen zugesprochen werden können (Boudon 1980: 53; Abraham/Büschges 2004: 82).¹⁷ In juristischen Belangen findet dies Ausdruck darin, dass die Organisation als juristische Person behandelt wird. Bestimmte Mitglieder handeln als AgentInnen der Organisation, ihre individuellen Handlungen in dieser Funktion werden als Handlungen der Organisation interpretiert (Abraham 2001: 14).

Im Allgemeinen kann bei korporativen Akteurinnen zwischen ‚von unten‘ und ‚von oben‘ konstituierten korporativen Akteurinnen unterschieden werden. Interessenorganisationen sind ein typischer Fall einer ‚von unten‘ konstituierten korporativen Akteurin. Der organisatorische Zusammenschluss bündelt die Ressourcen der individuellen AkteurInnen, die so effektiver zur Durchsetzung der je individuellen, aber gemeinsamen Interessen eingesetzt werden können (Schimank 2002: 33).

Organisationstheorien differieren im Stellenwert, den sie den individuellen AkteurInnen zumessen, und in den angenommenen Determinanten des Handelns der korporativen und individuellen AkteurInnen. Die frühe Organisationstheorie sieht Organisationen ausschließlich als korporative Akteurinnen. Eine Organisation wird als ein rationales System betrachtet, als ein Instrument zur Erreichung spezifischer Ziele, welche mit rationalen Mitteln verfolgt werden. Rationalität wird hier sehr eng, im Sinne von technischer und funktionaler Rationalität verwendet. Leitlinie des Organisationshandelns ist die effiziente Erreichung der Ziele – die effiziente Zielerreichung gilt als wesentlich für den Fortbestand der Organisation. Die Organisation wird als einheitlich handelnde Einheit konzipiert, das Verhalten der einzelnen Organisationsmitglieder weitgehend ausgeblendet (Scott 1986: 92–3, 117–8, 184–5).

Spätere Theorien kritisieren diese Annahmen zum Handeln der Organisation. So wendet sich der Neo-Institutionalismus gegen die Beschränkung auf technisch-rationale Faktoren als Determinanten des Handelns und gegen die Annahme, dass die effiziente Zielerreichung zum Fortbestand der Organisation beitrage

¹⁷ Neben den Kategorien der individuellen und der korporativen Akteurin gibt es noch die kollektive Akteurin. Im Gegensatz zur korporativen Akteurin handelt die kollektive Akteurin ohne formale Organisation (Mayntz/Scharpf 1995: 51). [Anmerkung der Autorin: Abweichend von Mayntz/Scharpf (1995) zählt Scharpf (2000: 104–5) Verbände nicht zu den korporativen, sondern zu den kollektiven Akteuren.]

und Leitlinie des Handelns sei. Der Neo-Institutionalismus betont die Wichtigkeit von Institutionen und weist darauf hin, dass für das Überleben einer Organisation die Erfüllung von Erwartungen der Umwelt wichtiger sein kann als die effiziente Erreichung ihrer Ziele (z.B. Meyer/Rowan 1977: 353–6; Pfeffer/Salancik 1978: 11).

Auch die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie wendet sich gegen die Prämisse des technisch-rationalen Verhaltens von Organisationen. Zudem kritisiert sie die Annahme des einheitlichen Agierens der Organisation. Der Ansatz der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie widmet sich dem Ablauf von Entscheidungsprozessen in Organisationen. Er geht von unvollständiger Information und begrenzter Rationalität der individuellen AkteurInnen aus und davon, dass die Charakteristika des Entscheidungsprozesses (wie z.B. die Machtverteilung) die Ergebnisse der Entscheidungen beeinflussen (Berger/Bernhard-Mehlich 1999: 134). Damit kommt es zu einer stärkeren Beachtung der individuellen AkteurInnen. Diese entsprechen in ihrem Handeln nicht nur den Normen der Organisation und den spezifischen Normen für ihre Organisationsrolle, sondern orientieren sich auch an ihren individuellen Interessen und Präferenzen (Endruweit 2004: 212–3; Abraham/Büschges 2004: 182). Die individuellen Orientierungen werden von allgemeinen gesellschaftlichen Werten sowie von (von den individuellen AkteurInnen) für bedeutsam gehaltenen Normen beeinflusst, weiters von den individuellen Situationsdefinitionen, wahrgenommenen Handlungsalternativen und antizipierten Handlungsfolgen (Mayntz/Scharpf 1995: 52–3). In Entscheidungsprozesse einer Organisation ist eine Vielzahl von AkteurInnen eingebunden, die unterschiedliche und inkonsistente Präferenzen haben können und die ihre Interessen durchsetzen wollen (Cyert/March 1963: 27; Scott 1986: 351–60, 383–4). Auch als rationale AkteurInnen orientieren sich die Mitglieder einer Organisation nicht nur an den Organisationszielen. Zudem ist die Rationalität der individuellen AkteurInnen durch kognitive Grenzen der Informationsaufnahme und -verarbeitung beschränkt (Simon 1981: 80; March/Simon 1958: 136–71). In den Entscheidungsprozessen setzen sowohl die Umwelt als auch Merkmale der Organisation den Spielraum, innerhalb dessen die Entscheidungen überhaupt gewählt werden können (Berger/Bernhard-Mehlich 1999: 134, 164–5; Schreyögg 1995: 242).

Mit der Wendung hin zu den individuellen AkteurInnen wird in der Organisationstheorie das Augenmerk zunehmend auch auf das Verhältnis zwischen Strukturen und dem Handeln der individuellen AkteurInnen in Organisationen gelegt. Der Begriff der Struktur ist dabei umfassender als der oben angeführte in Bezug auf die Organisationsstruktur. Strukturen beinhalten auch Verhaltensmuster (vgl. z.B. Homans 1978: 56; Schimank 2000: 176–9), bei Giddens zusätzlich Ressourcen (1984: 17, 258), und sie beziehen sich auf Strukturen generell, also auch

der Umwelt und nicht nur der Organisation.¹⁸ Ein Beispiel für die Konzeptionierung des Verhältnisses zwischen Strukturen und Handeln individueller AkteurInnen in Organisationen stellt der mikropolitische Ansatz von Ortmann (1995) bzw. Ortmann et al. (1997) dar. Er betont die wechselseitige Bezogenheit von Struktur und Handlung mit Rückgriff auf die Theorie der Strukturierung von Giddens (1984). Nach dessen Konzept der „Dualität“ der Struktur¹⁹ beziehen sich einerseits die Handelnden immer und notwendigerweise auf die strukturellen Momente, andererseits reproduzieren sie diese gleichzeitig durch die Bezugnahme (Giddens 1984: 16–28). Alle Strukturelemente sozialer Systeme sind nach Giddens für die AkteurInnen sowohl einschränkenden als auch ermöglichenden Charakters. Wie weit es sich um einschränkende Qualitäten handelt, hängt vom Kontext und der Art der Handlungssequenz ab. Die einschränkende Seite von Strukturen hat zur Folge, dass der Handlungsspielraum der AkteurInnen begrenzt ist (Giddens 1984: 176–7). Das heißt, dass soziales Handeln von strukturellen Voraussetzungen und Einbindungen geprägt, aber nicht determiniert ist. Die von organisatorischen, technologischen, wirtschaftlichen oder kulturellen Faktoren vorgegebenen Handlungsspielräume der AkteurInnen in Organisationen werden von Ortmann als „Entscheidungskorridore“ bezeichnet. Diese Entscheidungskorridore sind ihrerseits das Produkt von Handlungen und Entscheidungen (Ortmann 1995: 39–42).

Ähnlich wie Ortmann (1995) bzw. Ortmann et al. (1997) fasst Schimank (2002) das Verhältnis von Organisation und individuellen AkteurInnen: Organisationen wirken über ihre Strukturen in unterschiedlichem Ausmaß handlungsprägend. Durch formale Entscheidungsprämissen und Institutionen werden Situationen weitgehend vorstrukturiert, was die Handlungsfähigkeit der Organisation als korporative Akteurin gewährleistet. Damit kommt es zu einer Verselbständigung der Organisation gegenüber ihren Mitgliedern, diese Verselbständigung wird getragen von einer Verdinglichung der organisatorischen Formalstrukturen, die in Rationalitätsfiktionen und Verkettungssachzwängen verankert ist. Aus der Verdinglichung ergibt sich die Schwierigkeit organisationalen Wandels (Schimank 2002: 46–51).

Das oben angeführte Konzept des Entscheidungskorridors von Ortmann bezieht sich auf die Ebene der individuellen AkteurInnen (Mikroebene). Jedoch könnte es auch auf die Ebene der korporativen Akteurin, der Organisation (Mesoebene),

¹⁸ Der Begriff ‚soziale Struktur(en)‘ wird sehr unterschiedlich gefasst, für eine Übersicht siehe z.B. Blau (1978: 14–21) und Boudon/Bourricaud (1992: 555–7). Nach Blau ist den unterschiedlichen Verwendungen des Begriffs ‚soziale Strukturen‘ gemeinsam, dass sie sich auf soziales Verhalten beziehen, das dauerhafte Regelmäßigkeiten zeigt (1978: 14).

¹⁹ Abweichend von anderen Verwendungen des Strukturbegriffs ist ‚Struktur‘ bei Giddens nur insofern existent, als sie in Erinnerungsspuren vorhanden ist und sich in sozialen Praktiken realisiert (1984: 16, 304). Generell wird der Strukturbegriff in handlungsorientierten und sogenannten strukturorientierten Ansätzen nicht deckungsgleich verwendet.

übertragen werden. In diesem Sinne geben die Umweltfaktoren und die internen situativen Faktoren der Organisation als korporativer Akteurin einen Handlungsspielraum vor (vgl. z.B. Cyert/March 1963: 83–4; Luhmann 1988: 167). Mit ihren Handlungen und Entscheidungen trägt die Organisation wiederum zur Reproduktion dieses Entscheidungskorridors bei.

In akteurtheoretischer Betrachtung sind Organisationen korporative Akteurinnen, die sich aus Verhandlungskonstellationen individueller AkteurInnen konstituieren (Schimank 2002: 35). Unterschiedliche Auffassungen gibt es dazu, ob für die Erklärung des Handelns korporativer Akteurinnen der Rückgriff auf die handelnden Individuen notwendig ist. Nach der Grundposition des methodologischen Individualismus (z.B. Coleman 1991) erfordert die Erklärung des Handelns korporativer Akteurinnen zwingend den Rückgriff auf die handelnden individuellen AkteurInnen, d.h. auf die Mikroebene (vgl. Abraham 2001: 2). Nach dem akteurzentrierten Institutionalismus ist für die Erklärung des Handelns korporativer Akteurinnen der Rückgriff auf die Ebene der – in der und für die Organisation – handelnden Individuen und ihre Handlungsorientierungen nicht immer notwendig. Er ist aber zumindest dann geboten, wenn der situative Kontext und institutionelle Faktoren das Handeln einer korporativen Akteurin nicht ausreichend erklären können (Mayntz/Scharpf 1995: 50–1, 66; vgl. auch Mayntz 2005: 217–9).

Die Auffassung, wonach die soziologische Erklärung kollektiver Phänomene den Rückgriff auf die handelnden individuellen AkteurInnen, d.h. auf die Mikroebene erfordert, wird im Bereich der Organisationssoziologie in expliziter Form u.a. von Abraham und Büschges vertreten (2004: 79). Eine umfassende, d.h. alle drei Ebenen – Mikro-, Meso- und Makroebene – berücksichtigende Erklärung benötigt dieser Sichtweise zufolge Annahmen zum Zusammenhang der Ebenen und Annahmen zu den Handlungsentscheidungen der korporativen und individuellen AkteurInnen (diese Annahmen werden von Abraham und Büschges jeweils als „Schritte“ der Analyse bezeichnet – 2004: 79, 89). Die Annahmen, die die Handlungssituationen mit den Ausgangssituationen auf der jeweils höheren Ebene verbinden (d.h. die Handlungssituation der korporativen Akteurin auf Mesoebene mit der Ausgangssituation auf der Makroebene und die Handlungssituation der individuellen AkteurInnen auf der Mikroebene mit der Ausgangssituation auf der Mesoebene) werden „Brückenannahmen“ genannt.²⁰ Wie aus den Handlungsfolgen der individuellen AkteurInnen kollektive Phänomene entstehen, wird durch die „Transformationsregeln“ erklärt. Mit ihnen müssen zwei Ebenen überbrückt werden. Zum einen muss erklärt werden, wie aus den individuellen Handlungen und Handlungsfolgen ein Phänomen auf der

²⁰ Abraham und Büschges (2004: 79–84) entwickeln ihr Modell mit drei Analyseebenen und sechs Arten von Annahmen aus dem einfacheren, nur aus Makro- und Mikroebene sowie drei Arten von Annahmen bestehenden Modell von Coleman (1991: 24–5).

Mesoebene entsteht, zum anderen, wie aus den Handlungen der korporativen Akteurin und ihren Folgen Phänomene auf der Makroebene entstehen (Abraham/Büschges 2004: 79–85). Schließlich müssen noch Annahmen zum Handeln der korporativen und individuellen AkteurInnen getroffen werden. Die Prozesse, die bestimmte Ausgangsbedingungen auf der Makroebene oder Mesoebene über die Mikroebene und wieder zurück mit einem bestimmten Ergebnis verknüpfen, werden in der Literatur auch als „soziale Mechanismen“ bezeichnet (Mayntz 2005: 207–8).²¹

Aus den drei Analyseebenen, den sie verbindenden Annahmen und den Annahmen zu den Handlungsentscheidungen ergibt sich ein sehr komplexes Erklärungsschema. Konkrete Problemstellungen der Organisationsanalyse umfassen jedoch meist nur relativ kleine Ausschnitte der Organisationswirklichkeit. Dadurch ist es möglich, sich auf Teile dieses Schemas, z.B. auf zwei Analyseebenen bzw. bestimmte Analyseschritte, zu beschränken. Auch Organisationstheorien nehmen eine Fokussierung auf Ausschnitte des Erklärungsschemas vor, die unterschiedlichen organisationstheoretischen Ansätze betonen jeweils unterschiedliche Schritte des Erklärungsprozesses (vgl. Abraham/Büschges 2004: 85–8).

I.2.3 Zum Wandel von Organisationen

Wie weiter unten noch deutlich werden wird, stellen Wandel und Veränderungen von Organisationen einen wichtigen Aspekt der untersuchten Fragestellung dar. Grundlegende und langfristige Veränderungen in den Elementen einer Organisation werden als organisationaler Wandel bezeichnet (vgl. Endruweit 2004: 259).²² Änderungen in der Umwelt stellen die wichtigsten Auslöser von organisationalem Wandel dar. Aufgrund der Zunahme des ökonomischen und gesellschaftlichen Wandels in den letzten Jahren kommt deshalb dem organisationalen Wandel heute eine größere Bedeutung zu als früher.²³ Zu den Wandel auslösenden Faktoren zählen unter anderem Änderungen der aufgabenspezifischen Umwelt (z.B. Veränderungen der Wettbewerbssituation) und ein Wandel der Werte (vgl. Endruweit 2004: 262–3). Ein allgemeiner oder bereichsspezifischer Wertewandel kann zum einen über die Mitglieder auf die Organisation wirken, zum anderen über den Druck, sich zur Sicherung der Legitimität den geänderten Werten anzupassen.

²¹ Es gibt auch davon abweichende Definitionen sozialer Mechanismen; ein Überblick findet sich bei Mahoney (2001: 579–80).

²² Eine explizite Abgrenzung des organisationalen Wandels von anderen Veränderungen der Organisation wie sie Endruweit (2004: 259) vornimmt, fehlt in anderen organisationssoziologischen Arbeiten (z.B. Ortmann et al. 1997: 333). Auch in betriebswirtschaftlich ausgerichteten Werken erfolgt meist keine derartige Abgrenzung (z.B. Krüger 1994: 358).

²³ Endruweit konstatiert 2004, dass sich diese gestiegene Bedeutung des organisationalen Wandels in der Organisationssoziologie noch nicht niedergeschlagen habe (2004: 261–2).

Organisationen sind in ihren Eigenschaften relativ beständig und wandeln sich nur langsam. Das führt dazu, dass sich Wandel als Reaktion auf Umweltveränderungen verzögert. Diese Trägheit von Organisationen wird nach den populationsökologischen Ansätzen durch eine Vielzahl von Faktoren verursacht (Hannan/Freeman 1977, 1984, 1989). Die Faktoren, die Wandel von Organisationen be- oder verhindern, sind sowohl innerhalb der Organisation (z.B. interne Konflikte, beharrende Kräfte der Tradition) als auch außerhalb (z.B. rechtliche Barrieren, mangelnde politische Unterstützung) angesiedelt (Hannan/Freeman 1977: 931–2). Unter anderem kann der Widerstand von Organisationsmitgliedern notwendigen Wandel behindern, vor allem dann, wenn die Betroffenen keine Notwendigkeit für Veränderungen sehen oder für sich Nachteile erwarten. Wandel bedarf der Akzeptanz der Organisationsmitglieder: Einstellungen, Werte und Verhaltensweisen müssen sich ändern, damit die Organisation sich ändern kann (z.B. Endruweit 2004: 264; Thom 1992: 1478). Der Wandel von Werten und Einstellungen ist jedoch nur schrittweise möglich, was dazu führt, dass auch erfolgreicher organisationaler Wandel nur schrittweise vonstatten gehen kann (Gagliardi 1986: 121, 130–2). Verhaltensweisen und Strukturen, die institutionalisiert sind, wandeln sich oft nur sehr langsam, weil sich die Individuen keine Alternativen vorstellen können. Institutionen beschränken die Möglichkeiten des Handelns und stellen gleichzeitig die Kriterien dar, anhand derer die Individuen ihre Präferenzen bilden (DiMaggio/Powell 1991: 10–1; Powell 1991: 189–94).

I.2.4 Organisation und Geschlecht

Die traditionelle Organisationstheorie und -forschung vernachlässigt die Geschlechterverhältnisse in der Organisation. Die Organisation wird geschlechtsneutral konzipiert, das Geschlecht der agierenden Personen wird meist nicht beachtet, geschlechtsspezifische Differenzen geraten kaum in den Blick (vgl. Acker 1991: 162). Diese Negierung der Geschlechterverhältnisse in der Organisationstheorie wird – so wie in anderen Bereichen – von der feministischen Wissenschaft kritisiert. Den Ausgangspunkt der Debatte um Organisation und Geschlecht in der Frauenforschung stellt die Sichtbarmachung von Geschlechterungleichheiten im Prozess der Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit und Organisationen dar (Wilz 2004a: 230). Die feministische Organisationsforschung zeigt auf, dass Organisationen horizontal und vertikal nach Geschlecht segregiert sind, und untersucht die Prozesse, die zu dieser Ungleichverteilung führen.

Die Studie von Kanter (1977), die den Beginn der feministischen Organisationsdiskussion markiert, analysiert die Situation von Frauen in Unternehmen, ihre Konzentration auf die unteren Hierarchieebenen und ihre Ausgrenzung aus Spitzenpositionen sowie die Prozesse, die diese Konstellationen hervorbringen. Die Organisationsstrukturen selbst werden von Kanter als prinzipiell geschlechtsneutral konzipiert und eine Aufhebung der Diskriminierung von Frauen als mög-

lich erachtet. Im Gegensatz dazu fasst etwas später Ferguson (1984) in ihrer ebenfalls einflussreichen Studie rationale Organisationen als grundsätzlich männlich geprägt auf.

Eine Reihe von Arbeiten zum Thema Organisation und Geschlecht, die ab Mitte der 1980er Jahre erscheinen,²⁴ zeigen u.a. auf, dass Werte, Normen und Leitbilder von Organisationen nicht neutral sind, sondern geschlechtsspezifisch geprägt. In der Folge besonders einflussreich erweist sich Ackers Konzeption der vergeschlechtlichten Organisation („gendered organization“) (1991, 1992). Diese geht von einer kontinuierlichen vergeschlechtlichten Strukturierung sozialer Prozesse innerhalb und außerhalb von Organisationen aus. Die organisationalen Prozesse und Strukturen sind mit einer vergeschlechtlichten „Substruktur“ unterlegt, die die Geschlechterverhältnisse der Organisation mit denen in anderen Teilen der Gesellschaft verbindet und dazu beiträgt, die Differenzierung und Hierarchisierung nach Geschlecht zu reproduzieren.

Bei der Analyse des Zusammenhangs von Organisation und Geschlecht können zwei Zugänge unterschieden werden. Die eine richtet den Fokus auf die Makroperspektive und strukturelle Faktoren, die andere ist stärker handlungsorientiert und auf der Mikroebene angesiedelt (vgl. Müller 1999: 55–6; Wilz 2004b: 444–8). In der strukturorientierten Perspektive geht es zum einen um die Verbindung zwischen der Organisation und der Gesellschaft, auf deren vergeschlechtlichten Strukturen (v.a. Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit/bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie ihre geschlechtsspezifische Zuweisung) die Organisation beruht. Zum anderen widmet sich ein beträchtlicher Teil der Studien dem Thema der geschlechtsspezifischen Segregation von Arbeitsmarkt und Organisationen.

In den Arbeiten, die sich auf die Mikroebene richten und eine stärker handlungsorientierte Perspektive einnehmen, stellt die Konzeption der vergeschlechtlichten Organisation von Acker einen wichtigen Bezugspunkt dar. Die handlungsorientierten Studien widmen sich den mikropolitischen Aushandlungsprozessen (z.B. Riegraf 1996), der Herstellung und Hierarchisierung von Geschlechterdifferenzen auf der Ebene von Arbeitspraxen (z.B. Hall 1993; Leidner 1991; Wetterer 1995) und räumen der kulturellen Ebene breiteren Raum ein (z.B. Gherardi 1995). Ein zentrales Ergebnis ist, dass in den Organisationsprozessen auf der Mikroebene immer wieder auf geschlechtsspezifische Verhaltenserwartungen und Symbole zurückgegriffen wird und mit diesen Prozessen stets auch die Darstellung und Zuschreibung von adäquater Geschlechtlichkeit verknüpft ist (Wilz 2004b: 446).

Lange Zeit stimmen strukturorientierte und handlungsorientierte Position darin überein, dass Geschlecht in Organisationen relevant ist, Organisationen nicht

²⁴ Siehe z.B. die Beiträge in Mills/Tancred (1992) sowie die Literaturangaben bei Acker (1999: 178–9) und Riegraf (1996: 43–4).

geschlechtsneutral sind und Frauen daraus Nachteile erwachsen. Als die zentralen Befunde der Debatte um den Zusammenhang von Organisation und Geschlecht sind zu nennen (Wilz 2004a: 230–2): Organisationen sind horizontal und vertikal segregiert, wobei Letzteres bedeutet, dass Frauen in höheren und höchsten Ebenen deutlich unterrepräsentiert sind. Die unterschiedliche horizontale und vertikale Verteilung der Geschlechter wird durch organisationsexterne und organisationsinterne Faktoren immer wieder hergestellt. Eine Ursache der vertikalen Segregation ist die horizontale Segregation. Eine weitere wichtige Ursache der unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern in Organisationen ist die geschlechtsspezifische Zuweisung von Produktions- und Reproduktionsarbeit (von entlohnter und nicht entlohnter Arbeit), die zu unterschiedlichen Verfügbarkeits- und Zeitregimes von Frauen und Männern führt. Die geschlechtsspezifische Arbeits- und Zuständigkeitsverteilung schlägt sich in den organisationalen Strukturen nieder, Positionen in Organisationen werden implizit auf weibliche oder männliche Personen zugeschnitten. Die Ausgestaltung von Arbeits- und Organisationsstrukturen orientiert sich am ‚männlichen Modell‘ als Norm. Dies ist mit unterschiedlichen Wertschätzungen verschiedener (männlicher bzw. weiblicher) Arbeit verbunden. Damit einher gehen geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Hinblick auf Einkommen, Prestige, Macht u.a. Die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern in Organisationen ist somit nicht nur Ergebnis außerorganisatorischer Faktoren, sondern auch Ergebnis von sozialem Handeln in Organisationen.

Nach diesen Befunden zum Verhältnis von Organisation und Geschlecht sind die Geschlechterverhältnisse auf allen drei Ebenen der Organisationsanalyse ‚eingelassen‘. Auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene z.B. in Form der geschlechtsspezifischen Zuteilung unbezahlter Arbeit, auf der Mesoebene der Organisation z.B. in Form von geschlechtstypisch zugeschnittenen Positionen und auf der Mikroebene z.B. als Rückgriff auf geschlechtsspezifische Verhaltenserwartungen.

Studien haben eine Reihe von Strategien aufgedeckt, die der Aufrechterhaltung der horizontalen und der vertikalen Segregation in Organisationen dienen und zum Ausschluss von Frauen führen. Sie reichen vom offenen Ausschluss bis zu verborgener Abwehr (Cyba 2000: 118–9). Heute überwiegen indirekte Formen des Ausschlusses. Eine solche Strategie ist die Herstellung einer männlichen Kultur, in der Frauen sich nicht wohl fühlen (z.B. Cockburn 1991: 65). Eine weitere sind hohe zeitliche Anforderungen (z.B. Sitzungen am Abend, Dienstreisen) als Voraussetzung für eine Position, sie machen es Frauen mit Betreuungspflichten unmöglich, sich dafür zu qualifizieren. Die Regelungen in Organisationen sind für „Männer ohne Familienengagement“ konstruiert (Müller 1999: 62; vgl. auch Hofbauer 2002: 28–30). Der Ausschluss aus den informellen Netzwerken („interner Ausschluss“ – Rastetter 1998: 177) stellt eine weitere wichtige Strategie dar, die Frauen von höheren oder aus anderen Gründen attrak-

tiven Positionen fernhält. Auch sexuelle Belästigung wird als Mittel zum Ausschluss von Frauen eingesetzt (z.B. Cockburn 1991: 138–170; Müller 1993: 98–99). Organisationsinterne Faktoren spielen mit organisationsexternen Faktoren zusammen und bewirken die Herstellung und Aufrechterhaltung der geschlechtsspezifischen Segregation in den Organisationen.

Einen Angelpunkt im Zusammenhang zwischen Organisation und Geschlecht stellt das Verhältnis von Geschlecht und Macht dar (z.B. Witz/Savage 1992: 56). Mit der Annahme der zentralen Rolle von Macht und der Nicht-Neutralität von Organisationen trifft sich die feministische Organisationsforschung mit der verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie. Nach dieser sind die Regeln und Institutionen einer Organisation nicht neutral, sondern entsprechen im Rahmen der Entscheidungsspielräume den Interessen der Mächtigeren. Aus dem hierarchischen Geschlechterverhältnis folgt demnach, dass Männer, oder bestimmte Gruppen von Männern, mehr Möglichkeiten haben, die Organisation nach ihren Vorstellungen und Bedürfnissen zu beeinflussen. Die mikropolitischen Ansätze, die sich auf die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie beziehen und sie weiterentwickeln, fokussieren auf die Aushandlungs-, Kompromissbildungs- und Entscheidungsprozesse (z.B. Crozier/Friedberg 1993/1979). In Studien zum Verhältnis von Organisation und Geschlecht auf der Mikroebene wird auf diese Ansätze rekurriert (z.B. Riegraf 1996).

In jüngster Zeit ist auf der Grundlage von neueren empirischen Forschungsergebnissen (z.B. Heintz et al. 1997) die Annahme, dass Organisationen systematisch und durchgehend vergeschlechtlicht sind, in Frage gestellt worden (vgl. Wilz 2004a: 233, 249–53). Geschlecht ist demnach in der Organisation nicht immer und nicht überall relevant. Es gibt Bereiche, wo Geschlechterdifferenzen keine Rolle (mehr) spielen, andere, wo sie situativ und kontextabhängig relevant gemacht werden, und wieder andere, wo etablierte Formen der Geschlechterdifferenzierung und -hierarchisierung fortbestehen (Wilz 2004b: 448). Nachdem Prozesse des Wandels nachgewiesen worden sind, ist die Frage nach den Ursachen und den Prozessen der Auflösung oder Verfestigung von Geschlechtersegregation und -differenzierung stärker in den Mittelpunkt des Interesses gerückt. Der Schwerpunkt aktueller Arbeiten liegt häufig auf den Prozessen des ‚Gendering‘ und des ‚De-Gendering‘ in verschiedenen Aspekten der Organisation (Strukturen, Interaktionen, Kultur, Symbole u.a.) (z.B. Gildemeister 2003; Kuhlmann et al. 2002; Liebig 2000). Der theoretische Fokus verschiebt sich damit zur Analyse dieser Prozesse als strukturierte Praxis und soziale Konstruktion von Organisation und Geschlecht (z.B. Wilz 2002).

Zwar richten sich aktuelle Studien zum Verhältnis von Organisation und Geschlecht häufig auf die Mikroebene, jedoch sind strukturorientierte Untersuchungen nach wie vor notwendig und bilden einen Teil der Forschung zum Thema. Ihnen ist auch die vorliegende Arbeit zuzurechnen, die – wie unten noch

ausgeführt wird – ihren Schwerpunkt auf die Makro- und Mesoebene bzw. auf strukturelle Faktoren legt.

I.2.5 Ein allgemeines Modell der Organisation und organisatorischer Prozesse

In der Literatur finden sich mehrere Varianten dessen, wie die verschiedenen Aspekte und Prozesse der Organisation zu einem Modell zusammengefasst und vereinfacht werden. Ich werde in der Untersuchung der Fragestellung von einem allgemeinen Organisationsmodell ausgehen, das sich an das von Endruweit entwickelte anlehnt (2004: 96–7), dabei jedoch einige Modifikationen vornimmt (siehe Abbildung I.1).²⁵ Endruweits Schema scheint mir für die vorliegende Arbeit eine passende Grundlage zu sein, da – worauf auch Endruweit hinweist (2004: 73) – mehrere theoretische Ansätze in dieses Schema integrierbar sind. Keine Organisationstheorie könnte beanspruchen, jeden Organisationsaspekt zu erklären. Jede Organisationstheorie hat ihre speziellen Stärken und ist nützlich für die Erklärung bestimmter Tatbestände. Ein allgemeines Organisationsmodell, in das mehrere theoretische Ansätze integrierbar sind, bildet deshalb einen geeigneten Ausgangspunkt für Organisationsanalysen.

Das meinem Modell zugrundeliegende Schema von Endruweit folgt einem systemtheoretischen Ansatz nach Art der soziotechnischen Integrationstheorien.²⁶ Die soziotechnische Integrationstheorie – am Beispiel von Thompson (1967) skizziert²⁷ – ähnelt dem Kontingenzansatz, von dem sie sich primär durch die Annahme unterscheidet, dass bestimmte Segmente der Organisation offener oder geschlossener gegenüber Umwelteinflüssen sind und dass die Organisation auch die Umwelt beeinflussen kann (Thompson 1967: 19–24, 32–3). Mehrere theoretische Perspektiven sind in dieses Schema integrierbar, von den für die Untersuchung relevanten Ansätzen ist dies neben dem im soziotechnischen Integrationsansatz enthaltenen Kontingenzansatz der Neo-Institutionalismus.

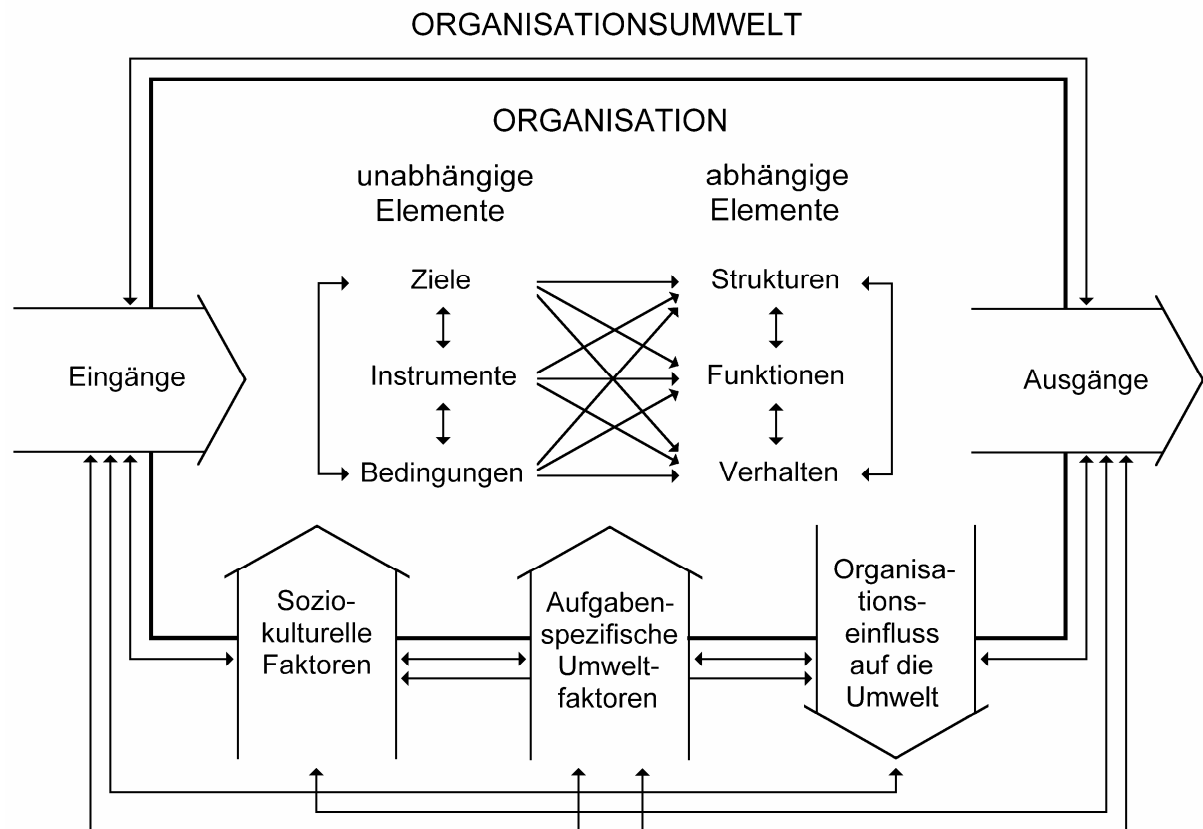
Das der Untersuchung zugrundeliegende Modell unterscheidet innerhalb der Organisation unabhängige und abhängige Elemente und nimmt Wechselbeziehungen zwischen der Organisation und ihrer Umwelt an (siehe Abbildung I.1). Intern ist die Organisation in die unabhängigen Elemente Ziele, Instrumente und

²⁵ Zu einem Beispiel für ein alternatives Modell siehe Scott (1986: 34).

²⁶ Gleichzeitig mit dem Kontingenzansatz entstand der ihm sehr ähnliche Ansatz von Thompson (1967). Während dieser von einigen Autoren (z.B. Endruweit 2004: 74–6) als einem vom Kontingenzansatz unterschiedlichen Ansatz – den soziotechnischen Integrationstheorien – zugehörig betrachtet wird, wird er von anderen Autoren dem Kontingenzansatz zugerechnet (z.B. Donaldson 1996a: 60–1).

²⁷ Der soziotechnische Ansatz hat sich in viele Untergruppen aufgeteilt, Thompson ist ein Beispiel für die integrationsgeeignete Richtung (Endruweit 2004: 74). Zu weiteren Richtungen innerhalb des soziotechnischen Ansatzes siehe Staehle (1973: 72–84) und Sydow (1985).

Abbildung I.1: Allgemeines Modell der Organisation



Quelle: Endruweit 2004: 97 (mit Modifikationen)

Organisationsbedingungen²⁸ und in die abhängigen Elemente Strukturen, Funktionen und Verhalten gegliedert. Die einzelnen Elemente wurden bereits oben beschrieben.

Die als unabhängig bezeichneten Elemente sind aber weder untereinander noch von externen Einflüssen unabhängig. Die abhängigen Elemente werden sowohl von den unabhängigen Elementen wie von den Umweltfaktoren beeinflusst und stehen auch untereinander in Beziehung. Ein Einfluss von den abhängigen Elementen auf die internen unabhängigen kann vorkommen, ist aber nicht der Regelfall (vgl. Endruweit 2004: 97–8). Die internen unabhängigen Elemente werden auch als interne situative Faktoren bezeichnet. Die Zusammenhänge zwischen den Elementen können – aber müssen nicht – deterministischer Art sein. Wie sie konkret beschaffen sind, hängt vom Organisationstyp, dem jeweiligen

²⁸ Endruweit zählt zu den Organisationsbedingungen auch Aspekte der aufgabenspezifischen externen Umwelt laut Kontingenzansatz (z.B. Konkurrenzsituation) (Endruweit 2004: 134). Diese Aspekte werden in der vorliegenden Arbeit zu den externen situativen Faktoren und nicht zu den Organisationsbedingungen gezählt (siehe auch I.2.1).

Elementetyp, den Umweltfaktoren (siehe unten) und den betroffenen spezifischen Elementen ab.

Die Umwelt beeinflusst die Organisation, dabei kann zwischen Eingängen (Güter, Dienstleistungen und Kapital, die die Organisation aus der Umwelt bezieht), aufgabenspezifischen Umweltfaktoren (mit Ausnahme der Eingänge) und soziokulturellen Umweltfaktoren unterschieden werden.²⁹ Die Umweltfaktoren, auch als externe situative Faktoren bezeichnet, können auf mehrere Arten auf die Organisation wirken. Z.B. haben rechtliche Vorgaben einen direkt bindenden Einfluss. Andere Faktoren haben Auswirkungen, weil sie dazu führen, dass die Organisation sich auf bestimmte Art und Weise verhalten muss, wenn sie erfolgreich ihre Ziele verfolgen will. Dies betrifft zum einen den technisch-instrumentellen und effizienten Mitteleinsatz, zum anderen die Herstellung und Sicherung der Legitimität der Organisation. Die Umwelt beeinflusst die Organisation über die Einstellungen, Werte und Verhaltensweisen ihrer Mitglieder, welche diese von außerhalb mitbringen. Die individuellen AkteurInnen gestalten im Rahmen ihrer jeweiligen Spielräume die Organisation. Für ein effizientes und effektives Funktionieren der Organisation müssen in deren Strukturen und Prozesse die Bedürfnisse der Mitglieder (mit ihren ‚Eigenheiten‘) berücksichtigt werden, da bei zu geringem Niveau der Bedürfnisbefriedigung die Organisationsmitglieder ihren Beitrag zur Erreichung des Organisationszieles nicht leisten oder die Organisation verlassen (vgl. Child 1972: 19, Anm. 1; Kieser/Kubicek 1992: 203–4; March/Simon 1958: 84–111).

Wie beim Einfluss der internen situativen Faktoren auf abhängige Elemente der Organisation gehe ich zum einen davon aus, dass der Einfluss von Umweltfaktoren unter Umständen determinierend sein kann. Zum anderen gehe ich davon aus, dass die konkrete Beschaffenheit dieses Einflusses von dem betreffenden Umweltfaktor, von anderen Umweltfaktoren, vom Organisationstyp, von anderen Merkmalen der Organisation und vom jeweils betrachteten Aspekt der Organisation abhängt. Nicht ausschließen möchte ich, dass es in Summe eine sehr starke Determinierung durch situative Faktoren gibt,³⁰ die mangels Bekanntheit oder Erfassbarkeit aller Faktoren und Zusammenhänge nicht in vollem Ausmaß nachgezeichnet werden kann (siehe I.6.3).

Das der Untersuchung zugrundeliegende Modell geht davon aus, dass nicht nur die Umwelt auf die Organisation wirkt, sondern auch die Organisation einen

²⁹ Die hier vorgenommene Kategorisierung der Umweltfaktoren lehnt sich an Arbeiten des Kontingenzansatzes an und weicht vom Schema Endruweits ab. Endruweit unterscheidet bei den Umwelteinflüssen zwischen den Umweltbeziehungen, die sich aus der Leistungserbringung der Organisation ergeben (Input-Output-Beziehung) und den allgemeinen Umwelteinflüssen, die auf die Organisation wirken, da sie Teil dieser Umwelt sind (2004: 222–7).

³⁰ Diese Meinung vertritt z.B. Donaldson (1996b: 18–20, 39–40, 49 et passim).

Einfluss auf die Umwelt ausübt und zudem aktiv versuchen kann, sie zu ihrem Vorteil zu beeinflussen. Welche Teile der Umwelt in welchem Ausmaß von der Organisation beeinflusst werden oder beeinflussbar sind, hängt jeweils von den spezifischen Bedingungen ab.

Die Zusammenhänge zwischen Elementen der Organisation und die Auswirkungen von Umweltfaktoren auf Elemente der Organisation werden durch Entscheidungen der korporativen Akteurinnen und das Handeln individueller AkteurInnen hergestellt. Die Entscheidungen der korporativen Akteurinnen sind wiederum auf individuelles Handeln zurückzuführen. Die individuellen AkteurInnen orientieren sich in ihrem Handeln an den Zielen der Organisation und an ihren persönlichen Präferenzen. Letztere werden von internen und externen situativen Faktoren beeinflusst. Die sich aufgrund der persönlichen Interessen und Wahrnehmungen ergebenden Präferenzen der individuellen AkteurInnen können heterogen sein, aber auch ihre Interpretationen der Organisationsziele und ihre Auffassungen dazu, wie diese zu erreichen sind, können voneinander abweichen (vgl. Abraham/Büschges 2004: 121–3). Die Gestaltung der Struktur und anderer Elemente einer Organisation ist deshalb auch ein politischer Prozess, Entscheidungen sind das Ergebnis von internen Aushandlungen und Machtbeziehungen innerhalb vorhandener Spielräume.

Handlungsspielräume wie Zwänge sind durch Umweltfaktoren und interne situative Faktoren der Organisation vorgegeben. Im Verhältnis zwischen diesen Rahmenbedingungen (sozialen Strukturen) und dem Handeln gehe ich von einer wechselseitigen Bezogenheit aus. Organisationsinterne und -externe soziale Strukturen ermöglichen und restringieren das Handeln der individuellen wie der korporativen AkteurInnen und werden wiederum durch das Handeln (re)produziert. Strukturen bzw. die internen und externen situativen Faktoren, die die Handlungsspielräume festlegen, sind somit prinzipiell veränderbar und offen für kontinuierlichen Wandel, besitzen aber auch ein mehr oder weniger großes Beharrungsvermögen. Im Allgemeinen verändern sich Organisationsstrukturen nur sehr gemächlich und sind stark von den Institutionen zum Zeitpunkt der Gründung geprägt.

Die Geschlechterverhältnisse scheinen in meinem Modell nicht als separates Element auf, sondern sind in die Umwelt und in die Elemente der Organisation integriert. Die Geschlechterverhältnisse werden über die Einstellungen und Verhaltensweisen der Mitglieder bzw. über entsprechende Normen in die Organisation transportiert, dies geschieht bereits bei der Entstehung der Organisation. Eine wesentliche Rolle bei der Produktion sowie Reproduktion der ‚Ver-geschlechtlichung‘ von Elementen der Organisation (z.B. der Organisationskultur) kommt den Wertvorstellungen und Präferenzen der Organisationsmitglieder sowie dem jeweiligen Ausmaß ihrer Macht und ihres Einflusses zu. Normen der Umwelt in Zusammenhang mit Geschlecht werden von Organisationen aufgrund ihres Charakters als Institutionen übernommen oder weil die Organisation ihnen

aus Gründen der Legitimation genügen muss oder will. Organisationsexterne Bedingungen im Geschlechterverhältnis sind ebenfalls relevant, insbesondere die geschlechtsspezifische Zuweisung der häuslichen Reproduktionsarbeit an die Frauen. Aber auch nicht direkt mit dem Geschlechterverhältnis in Zusammenhang stehende Bedingungen (z.B. Konkurrenzsituation bei Unternehmen) können in Kombination mit den direkter für das Geschlechterverhältnis bedeutsamen Bedingungen eine Wirkung entfalten. Die angeführten Faktoren wirken jeweils zusammen und bringen die konkrete Ausformung der Vergeschlechtlichung der Elemente der Organisation hervor. Über ihre Auswirkungen auf die Umwelt trägt die Organisation wiederum zur Aufrechterhaltung der organisationsexternen Geschlechterverhältnisse bei.

Die der Untersuchung zugrundeliegenden Annahmen folgen mehreren theoretischen Ansätzen. Die Annahme des Einflusses von internen und externen situativen Faktoren auf Strukturen und andere Elemente der Organisation wird am prägnantesten vom Kontingenzansatz vertreten.³¹ Das Spektrum der Prozesse, über die dieser Einfluss wirksam wird, ist dort jedoch wesentlich enger gefasst als im hier vorgestellten Modell. Ein weiterer Theorieansatz, der sich mit dem Einfluss der Umwelt auf die Organisationsstruktur beschäftigt und bei dem Anleihen genommen werden, ist der Neo-Institutionalismus. Er betont die Wichtigkeit von kulturellen Faktoren sowie die Rolle von Legitimationszwängen als Grund für den Einfluss der Umwelt und trägt auch zur Erklärung der Langlebigkeit von Institutionen bei. Die Annahme des Einflusses der Organisation auf die Umwelt findet sich u.a. im soziotechnischen Integrationsansatz. Auf die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie und mikropolitische Ansätze greifen die Annahmen zur Existenz von Handlungsspielräumen sowie zum Verhältnis zwischen situativen Faktoren und individuellem Handeln zurück.

I.3 Gewerkschaften

I.3.1 Organisationssoziologische Betrachtung

Es gibt mehrere unterschiedliche Organisationstypologien, mit denen Organisationen in Untergruppen systematisiert werden (vgl. z.B. Endruweit 2004: 34–55; Scott 1986: 70–86). Kategorisierungen, in die Gewerkschaften adäquat eingeordnet werden können, enthalten den Typus der Interessenorganisation (auch als

³¹ Der Kontingenzansatz bietet sich aus zwei Gründen als ein theoretischer Ausgangspunkt an: Zum einen eignet er sich aufgrund seines Bezugs auf das Verhältnis von situativen Faktoren und Organisationsstruktur zur Formulierung von Brückenannahmen von der Makroebene der Organisationsumwelt und den Eigenschaften korporativer Akteurinnen bzw. der Organisation als Rahmenbedingung individuellen Handelns (Abraham/Büschges 2004: 88). Zum anderen ist die Erklärung von Unterschieden zwischen Organisationsstrukturen durch situative Faktoren (das Anliegen der vorliegenden Arbeit) eine zentrale Fragestellung des Kontingenzansatzes (vgl. Kieser 1999: 171).

Interessenverband oder Verband bezeichnet), dem die Gewerkschaften zuzurechnen sind (Müller-Jentsch 2003: 34, 140–1; Schimank 2000: 310). „Primäre Funktion von Interessenorganisationen ist die Bündelung von Interessen (bzw. Organisierung von Interessenten) und deren Vertretung gegenüber der politischen und gesellschaftlichen Umwelt. [...] Als *intermediäre* Organisationen vermitteln sie zwischen der Lebens- und Sozialsphäre ihrer Mitglieder und den politischen und gesellschaftlichen Institutionensystemen.“ (Müller-Jentsch 2003: 140–1) Interessenorganisationen sind ‚von unten‘ konstituiert. Das heißt, die Zielsetzungen dieser Art von Organisationen sind an gemeinsame Interessen ihrer Mitglieder rückgebunden. Am Anfang der Organisation steht die substantielle Interessenübereinstimmung individueller AkteurInnen. Dies unterscheidet sie wesentlich von Arbeitsorganisationen, die keine Interessenzusammenschlüsse, sondern Tauschbeziehungen darstellen (Schimank 2000: 310–1, 317). Die Leistung einer Interessenorganisation kann nicht nur (wie bei marktwirtschaftlichen Unternehmen) mit wirtschaftlicher Effizienz gleichgesetzt werden, sondern besteht wesentlich auch aus der Effektivität im Bereich der Repräsentation (Interessenaggregation, Einbeziehung der Mitglieder und Erfüllung ihrer Erwartungen) (Child et al. 1973: 77–9). Die Einflussnahme auf die Umwelt (z.B. auf die Gestaltung von Rechtsnormen, die Interessen der Mitglieder berühren) ist in der Regel ein wesentlicher Aspekt der Tätigkeit von Interessenorganisationen.

Die Mitgliedschaft in einer Interessenorganisation ist freiwillig. Die Beschaffenheit der korporativen Akteurin Interessenorganisation (Zielsetzungen, interne Entscheidungsstruktur u.a.) vereinbaren die individuellen AkteurInnen miteinander in Verhandlungen, das Ergebnis wird üblicherweise in Form einer Satzung schriftlich fixiert (Schimank 2000: 310–1). Eine Interessenorganisation besteht in der Regel aus den Mitgliedern, mit deren Beiträgen der Verwaltungsapparat und die Aktivitäten des Verbandes finanziert werden, und dem hauptamtlich tätigen Personal. Die interne Struktur von Interessenorganisationen ist vielfältig, häufig gibt es einen von den Mitgliedern gewählten ehrenamtlichen Vorstand und eine hauptamtliche Geschäftsführung (Müller-Jentsch 2003: 144–5; Daumann 1999: 66–9).

Nicht nur, dass die Führung von den Mitgliedern selbst gewählt wird, unterscheidet Interessenorganisationen von konventionellen Organisationen wie Unternehmen oder die staatliche Verwaltung, sondern (neben anderem) auch das Entscheidungsprozedere. Während dieses in konventionellen Organisationen von oben nach unten („top down“) verläuft, haben Verbände generell den Anspruch, es durch demokratische Verfahren der Willensbildung von unten nach oben („bottom up“) zu gestalten (Klatt 1997: 18; Scharpf 2000: 104–5). Aus dieser Konstitution ‚von unten‘ ergibt sich ein spezifisches Spannungsverhältnis zwischen Führung und Mitgliedern, insbesondere bei großen Verbänden kommt

es zu deutlichen Tendenzen der Oligarchisierung (Müller-Jentsch 2003: 152; Schimank 2000: 313–5).³²

Gewerkschaften sind Zusammenschlüsse von abhängig Beschäftigten. Sie vertreten die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber anderen Organisationen (Unternehmen, Arbeitgeberverbände, staatliche Instanzen). In Erfüllung dieser Ziele stellen Gewerkschaften mehrere Arten von Gütern her: individuelle Leistungen für Mitglieder (z.B. Rechtsberatung), kollektive Leistungen für Mitglieder (z.B. Vergünstigungen bei Versicherungen) und Kollektivgüter, die auch Nicht-Mitgliedern zur Verfügung stehen (z.B. Tarifverträge). Der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Tätigkeit liegt auf der Herstellung von nicht-exklusiven Kollektivgütern.

Für ihre Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit ist eine Gewerkschaft darauf angewiesen, eine ausreichende Zahl von ArbeitnehmerInnen als Mitglieder zu organisieren, die über ihre Mitgliedsbeiträge die notwendigen finanziellen Ressourcen bereitstellen und deren Mitgliedschaft den Anspruch auf legitime Repräsentation fundiert (vgl. Müller-Jentsch 1997: 119). Da die Produkte des Schwerpunkts gewerkschaftlicher Tätigkeit Kollektivgüter sind, die auch Nichtmitgliedern zur Verfügung stehen, kann der Nutzen aus ihnen nicht wesentlich für die Beitrittsmotivation der Mitglieder sein. Auf der Ebene zweckrationalen Handelns können nur die Angebote, die ausschließlich Mitgliedern zur Verfügung stehen, zum Beitritt bewegen (Olson 1965: 50–1). Diese instrumentellen Anreize reichen in der Regel jedoch nicht aus, sondern es ist notwendig, dass die Gewerkschaften eine kollektive Identität herausbilden, auf deren Grundlage die Mitgliedschaft für die ArbeitnehmerInnen einen Wert an sich darstellt (Offe/Wiesenthal 1980: 78–9). Neben den zweckrationalen und wertrationalen Motiven für den Beitritt bzw. Verbleib in der Gewerkschaft dürfte auch sozialer Druck eine Rolle spielen (Visser 2002).³³ Der Vollständigkeit halber soll noch Zwang als Grund für den Erwerb einer Gewerkschaftsmitgliedschaft erwähnt werden. Dieser trifft zu, wenn ArbeitnehmerInnen nur dann eingestellt werden, wenn sie Gewerkschaftsmitglieder sind – ein solcher Betrieb wird als ‚Closed Shop‘ bezeichnet. In den untersuchten Ländern ist diese Form der obligatorischen Mitgliedschaft verboten.

Gewerkschaften sind für ihre Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit nicht nur darauf angewiesen, dass ArbeitnehmerInnen in ausreichender Zahl Mitglieder werden und bleiben, sondern auch darauf, dass ihre Mitglieder sich loyal verhalten und für Kampfmaßnahmen mobilisierbar sind. Um die Mitglieder zur Folgebereitschaft zu motivieren, werden sie organisationspolitisch integriert, indem sie an der innerverbandlichen Willensbildung beteiligt werden (Müller-Jentsch

³² Vgl. auch Coleman (1979: 31) und Scott (1986: 405–7).

³³ Sozialer Druck kann entweder als eine eigene Kategorie betrachtet oder auch den instrumentellen Anreizen zugeordnet werden (vgl. Olson 1965: 60–1; Türk 1978: 134).

1997: 119, 138; Wiesenthal 1992: 41). Die innerverbandliche Demokratie ist zudem – neben einer ausreichenden Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern – notwendig für die Legitimation der GewerkschaftsrepräsentantInnen als VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen nach innen und nach außen (vgl. Weitbrecht 1969: 45). Diese Legitimität ist eine Voraussetzung für die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften. Dabei bewegt sich die innergewerkschaftliche Demokratie in dem Spannungsfeld zwischen der Notwendigkeit, die Mitglieder an der Willensbildung und Entscheidungsfindung mitwirken zu lassen, und dem Zwang zum einheitlichen Handeln. Denn ein gewisses Ausmaß der Vereinheitlichung der Interessen ist Voraussetzung für kollektives Handeln. Gewerkschaften müssen beim Aufbau ihrer Strukturen und in ihren Aktivitäten immer wieder einen Ausgleich zwischen diesen beiden teilweise miteinander konfligierenden Logiken („Mitgliederschaftslogik“ versus „Einflusslogik“) herstellen (Schmitter/Streeck 1991: 19–20).³⁴

In ihrer internen Struktur weisen die Gewerkschaften der beiden untersuchten Länder die für Interessenorganisationen typische Doppelstruktur auf: Den gewählten, überwiegend (bis auf die SpitzenfunktionärInnen) ehrenamtlichen FunktionärInnen stehen die mit der Geschäftsführung betrauten, hauptamtlichen (d.h. angestellten) SekretärInnen zur Seite. Die gewerkschaftlichen Führungsgruppen weisen – wie bei Verbänden generell – einen oligarchischen Charakter auf; vor allem einfache Mitglieder, aber auch niederrangige FunktionärInnen haben wenig faktische Mitwirkungsrechte (vgl. Müller-Jentsch 1997: 147–8). SpitzenfunktionärInnen bestimmen in Österreich und Deutschland in der Regel über die Besetzung der nachgeordneten Ränge und sichern sich damit die Loyalität ihrer präsumptiven Nachfolger bzw. (seltener) Nachfolgerinnen (Horke 1977: 260, 408).³⁵ FunktionärInnen sind durch die Abhängigkeit von demokratischen Verfahren (Wahlen, Abstimmungen) in Loyalitätsnetze verwoben, die sie „bedienen“ müssen, um wiedergewählt zu werden (Klatt 1997: 29).

Die SekretärInnen, auch ‚politische SekretärInnen‘ oder ‚GewerkschaftssekretärInnen‘ genannt, bilden gemeinsam mit administrativen Kräften (Schreibkräfte, HausarbeiterInnen) das ‚Personal‘ der Organisation. Vor allem die SekretärInnen werden häufig aus (meist niedrigrangigen) FunktionärInnen rekrutiert. Zum einen hat dies den Vorteil, dass sie mit den Verhältnissen auf Betriebsebene vertraut sind, was eine wichtige Qualifikation zur Erfüllung ihrer Tätigkeit darstellt. Zum anderen wird aufgrund der vorhergehenden ehrenamtlichen Tätigkeit eine gewisse wertrationale Bindung an die Ziele der Gewerkschaft angenommen,

³⁴ Vgl. auch Müller-Jentsch (2003: 155–6), Weitbrecht (1969: 89–92) und Child et al. (1973: 77–9).

³⁵ Vgl. auch die Ergebnisse jüngerer Untersuchungen in der österreichischen Gewerkschaft der Eisenbahner (Fladischer et al. 2002: 174; Jauk 2002: 34–47, 61–7).

welche beim Personal der Gewerkschaften als notwendig oder förderlich erachtet wird (Klatt 1997: 18–9).

Während für die Masse der Mitglieder zur Aufrechterhaltung der Loyalität innergewerkschaftliche Beteiligung durch ökonomische Austauschverhältnisse oder sozialen Druck substituiert werden kann, ist für die Minderheit der AktivistInnen und Engagierten eine normative Integration durch Beteiligung am Organisationsgeschehen erforderlich (Müller-Jentsch 1997: 149). Die Gewerkschaften bauen stark auf der ehrenamtlichen Arbeit ihrer FunktionärInnen auf; diese kann aus Gründen der Handlungsfähigkeit und auch aus finanziellen Gründen nicht durch hauptamtliche Tätigkeit ersetzt werden. Getragen wird das Engagement der FunktionärInnen primär von nicht-monetären instrumentellen Anreizen wie Prestige und Macht sowie von wertrationaler Motivation. Diesen Motivlagen müssen die Gewerkschaften in gewissem Ausmaß entsprechen, sonst droht der Rückzug aus der aktiven Mitarbeit (vgl. auch Klatt 1997: 27–8).

Die Mitglieder einer Gewerkschaft sind in ihren Interessen und Präferenzen nicht homogen. Sie unterscheiden sich zum einen nach Merkmalen wie Beruf, Bildung, Alter, Geschlecht, Nationalität etc. und zum anderen nach der Stellung in der Organisation (einfaches Mitglied, Betriebsrat/Betriebsrätin, FunktionärIn verschiedener Ebenen, SekretärIn verschiedener Ebenen). Der Prozess der Vereinheitlichung der Interessen ist deshalb ebenso wie die Gestaltung der gewerkschaftlichen Strukturen ein politischer Prozess. In den Ergebnissen drücken sich jeweils auch die politischen Machtverhältnisse aus (Weischer 1988: 111–2, 137).

Veränderungen und Wandel sind in Gewerkschaften nur langsam und in langwierigen Prozessen möglich. Zum einen müssen organisatorische Veränderungen vom Anspruch der Gewerkschaften als demokratische Organisationen die innerorganisatorische Willensbildung passieren. Anders als bei Unternehmen oder anderen weniger demokratischen Organisationen sind ‚top down-Strategien‘ nicht erfolversprechend. Auch wenn die innergewerkschaftliche Demokratie Defizite aufweist, so sind relevante strukturelle Veränderungen ohne entsprechende demokratische Legitimation nicht durchsetzbar (Bundesmann-Jansen/Frerichs 1996: 350–2; vgl. auch Klatt 1997: 29; Schommer 2001: 23). Zum anderen dürfte im Falle von freiwilligen Organisationen mit stark wertrational begründeter Mitgliedschaft – wie die Gewerkschaften sie darstellen – dem Faktor der Notwendigkeit der Akzeptanz von organisationalem Wandel eine entscheidende Rolle zukommen, insbesondere in Hinblick auf die aktiven Mitglieder. Personen, die erst seit kurzem in der Gewerkschaft mitarbeiten, sind gegenüber organisationalem Wandel aufgeschlossener als solche, die schon seit längerem tätig sind. Der Umstand, dass Abwahlen selten sind und FunktionärInnen häufig erst mit der Pensionierung aus ihren Funktionen ausscheiden (vgl. Horke 1977: 260), trägt in Folge zur Langwierigkeit von gewerkschaftlichen Veränderungsprozessen bei.

Gewerkschaften sind wie alle Organisationen stark von den gesellschaftlichen Bedingungen zum Zeitpunkt ihrer Gründung geprägt. So ist die gewerkschaftliche Organisationskultur geprägt vom Kontext der Gründung der Gewerkschaften als Zusammenschlüsse der abhängig Beschäftigten zur „Überwindung von Ausbeutung, individueller Ohnmacht und sozio-kultureller Unterprivilegierung“ (Bundesmann-Jansen/Frerichs 1996: 355). Die Gewerkschaftsbewegung ist dadurch gekennzeichnet, dass sie als Interessenverband von männlichen Facharbeitern entstanden ist. Zu den prägenden Faktoren aus der Zeit der Neugründung der österreichischen und deutschen Gewerkschaften zählen des Weiteren die Atmosphäre der Nachkriegszeit („harte Zeiten“, Wiederaufbau) und der Umstand, dass die Gewerkschaftsbewegung weiterhin wesentlich von den männlichen Facharbeitern in der Industrie getragen wurde. Die Prägung der Gewerkschaften durch den Kontext ihrer Gründung wird durch ihre stark traditionale Orientierung verstärkt.

I.3.2 Geschlechterverhältnisse in den Gewerkschaften

Wie bereits ausgeführt prägen die Umstände zum Zeitpunkt der Gründung eine Organisation und damit auch die Gewerkschaften. Strukturen und Politik der frühen Berufsgewerkschaften entsprachen den Vorstellungen und Bedürfnissen ihrer Gründer, den männlichen Facharbeitern. Mit der Zeit entstanden dann die Industriegewerkschaften, die auch Hilfsarbeitern und zunehmend Frauen offen standen, und Angestellte und Beamte gründeten eigene Gewerkschaften. Dennoch stellten in der Gewerkschaftsbewegung insgesamt und in einem großen Teil der einzelnen Gewerkschaften die männlichen vollzeitbeschäftigten Facharbeiter weiterhin die gewerkschaftliche Kernschicht dar. Auch die Angestellten- und Beamten-gewerkschaften wurden von Männern gegründet und vollzeitbeschäftigte qualifizierte Männer bildeten dort die Kernschicht. Strukturen und Politik der Gewerkschaften sind auf ihre Kernschichten zugeschnitten: Angehörige der Kernschichten dominieren in den Entscheidungsstrukturen und die Vertretungspolitik ist an ihren Interessen ausgerichtet. Frauen und Angehörige anderer nicht den gewerkschaftlichen Kernschichten zugehöriger Gruppen (z.B. niedrigqualifizierte ArbeitnehmerInnen, MigrantInnen) sind in den Entscheidungsstrukturen unterrepräsentiert und ihre Interessen finden in der Vertretungspolitik nur wenig Berücksichtigung.

Seit den 1960er Jahren ist der Anteil von Frauen an den unselbständig Beschäftigten und den Gewerkschaftsmitgliedern gestiegen. Ebenfalls in den 1960er Jahren, an ihrem Ende, entstand die Neue Frauenbewegung. Sie machte auf die vielfältigen Formen gesellschaftlicher Benachteiligung von Frauen aufmerksam, der hierarchische Charakter von Geschlechterverhältnissen wurde aufgedeckt und in Frage gestellt. In Folge wurde auch der gewerkschaftliche Umgang mit Frauen und ihren Interessen zunehmend kritisiert, und das Verhältnis zwischen

Gewerkschaften und Frauen hat sowohl in der Theorie als auch in der politischen Praxis mehr Beachtung gefunden.

In der Geschichte der Gewerkschaften waren Frauen in den Entscheidungsstrukturen stark unterrepräsentiert. In den letzten Jahren ist der Frauenanteil in den Gremien gestiegen, aber nach wie vor sind Frauen häufig nicht entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten (Braithwaite/Byrne 1994: 12; 19–50; Garcia et al. 2003: 22, 42–4). In diversen Untersuchungen werden folgende wichtige Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen identifiziert (vgl. Trebilcock 1991: 412–4).³⁶

1. Die geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit erschwert Frauen das gewerkschaftliche Engagement. Die vorherrschende Art und Weise der Organisation gewerkschaftlicher Aktivität (z.B. Sitzungen am Abend) verstärkt die Barrieren für Frauen mit Familienpflichten. Dies führt dazu, dass junge Frauen, die noch keine Kinder haben, und ältere Frauen, deren Kinder schon erwachsen sind, häufiger gewerkschaftlich aktiv sind als Frauen in der sogenannten ‚Familienphase‘.
2. Die männlich geprägte Organisationskultur der Gewerkschaften führt dazu, dass Frauen ausgeschlossen werden oder sich nicht wohlfühlen und deshalb selbst von einem gewerkschaftlichen Engagement Abstand nehmen. Die Rituale bei Besprechungen, der typische Jargon und die informellen Männernetzwerke grenzen Frauen aus und schrecken sie ab. Insbesondere die lange, oftmals nicht sachnotwendige Dauer von Sitzungen hält Frauen aufgrund ihres knapperen Zeitbudgets von einer Teilnahme ab.
3. Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts trägt zur niedrigen Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen bei. Viele Frauen sind in nur wenigen Berufen oder Bereichen tätig, dies führt dazu, dass in Gremien der Gewerkschaft, in denen alle Berufe bzw. Bereiche gleichermaßen vertreten sind, Frauen unterrepräsentiert sind. Zudem üben Frauen häufiger niedrig qualifizierte Tätigkeiten aus, dies wirkt sich hemmend auf ihr gewerkschaftliches Engagement aus.
4. Traditionelle Einstellungen und Stereotype führen dazu, dass einerseits Frauen daran zweifeln, ob sie die notwendigen Fähigkeiten für gewerkschaftliche Arbeit besitzen, und andererseits Männer den Frauen mit Vorbehalt oder Ablehnung begegnen.

³⁶ Als Beispiele für Arbeiten, die untersuchen, warum Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen unterrepräsentiert sind, seien folgende Arbeiten genannt: Cockburn (1991: 115–125); Cunnison/Stageman (1995: 13–14); Curtin (1999: 143); Gray (1993: 383–385); Lawrence (1994: 84–125); Ledwith et al. (1990); Morgenroth (1996: 19, 196–202); Munro (1999: 16–20); Roby/Uttal (1993: 367–373). Zu den Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Organisationen generell siehe Schambach-Hardtke (2005: 45–8).

5. Der in Gewerkschaften übliche Prozess der Delegation von unten nach oben führt dazu, dass Angehörige aus Minderheiten nicht delegiert werden. Frauen werden so wie andere Minderheitengruppen durch das Delegationsprinzip benachteiligt (vgl. Neyer 1995: 616–7).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Teilhabe von Frauen an gewerkschaftlichen Entscheidungspositionen primär durch zwei Arten von Mechanismen behindert wird: zum einen direkt, indem Frauen formell oder informell von gewerkschaftlichen Funktionen ausgeschlossen werden; und zum anderen indirekt, durch Strukturen, die mit der oftmals gegebenen Hauptzuständigkeit von Frauen für Haushalt und Familie nicht vereinbar sind, und durch eine männlich geprägte Organisationskultur, in der Frauen sich nicht wohl fühlen. Die Prozesse, die in Organisationen allgemein zur horizontalen und vertikalen Segregation der Geschlechter führen, sind auch in den Gewerkschaften wirksam.

Zwei Eigenschaften der Organisation Gewerkschaft kommt im Verhältnis von Gewerkschaft und Geschlecht besondere Relevanz zu: ihre männerbündlerischen Aspekte und ihr Charakter einer ‚gierigen Institution‘. Auf diese beiden Punkte gehe ich im Folgenden ein.

Organisationen weisen häufig im Bereich der Führung gewisse Merkmale männerbündlerischer Strukturen auf (vgl. Rastetter 1998).³⁷ Frauen werden heute aus Männerbünden meist nicht mehr direkt ausgeschlossen, sondern durch indirekte Mechanismen. Eine wichtige Rolle spielt hier der Ausschluss aus den informellen Netzwerken. Gewerkschaften bzw. ihre Führungsschicht besitzen deutliche Charakteristika eines Männerbundes. NachfolgerInnen für hohe Positionen werden in der Regel intern aufgebaut, im Gegenzug wird von ihnen Loyalität verlangt. Aufgrund der gewerkschaftlichen Rekrutierungspraxis sind informelle Netzwerke und ‚Seilschaften‘ wichtig um in höhere Positionen zu kommen. Da Frauen von den männlichen Netzwerken ausgeschlossen sind, haben sie geringe Chancen in höhere Positionen zu gelangen. Auch abseits von Männerbündlerei wirkt sich in einem System wie der Gewerkschaft, in dem das Angesprochenwerden und die Förderung durch Ranghöhere wichtig für die Laufbahn sind, die tradierte männliche Dominanz in den Führungspositionen hemmend auf die Integration von Frauen aus. Denn generell fördern Führungskräfte eher ihnen ähnliche MitarbeiterInnen (Berscheid 1985), somit fördern Männer in Führungspositionen eher Männer.

Partizipation in der Gewerkschaft erfordert ein hohes zeitliches und emotionales Engagement. Die Gewerkschaftsbewegung entspricht damit dem Konzept einer ‚gierigen Institution‘ („greedy institution“ – Coser 1974: 4; Franzway 2000: 258–61). Frauen werden vor allem durch die Anforderung des zeitlichen Engagements behindert. Dies betrifft zum einen die ehrenamtliche Arbeit, die für die

³⁷ Zum Männerbündischen in der Politik siehe Kreisky (1994).

Frauen neben der Erwerbsarbeit und der Reproduktionsarbeit eine hohe Belastung darstellt, zum anderen auch die hauptamtliche Tätigkeit, da die Position einer Gewerkschaftssekretärin bzw. eines Gewerkschaftssekretärs mit sehr langen Arbeitszeiten verbunden ist. Die Anforderung der langen Arbeitszeiten bei den Hauptamtlichen kann kritisch gesehen werden: Teilweise stellen die langen Arbeitszeiten keine Notwendigkeit dar, sondern sind Ausdruck einer ‚männlich-heroischen‘ Kultur (vgl. Franzway 2000: 264).

Neben der ungenügenden Partizipation von Frauen an den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen wird in Studien immer wieder eine mangelhafte Vertretung von Fraueninteressen durch Gewerkschaften und Betriebsräte festgestellt.³⁸ Die Interessen von Frauen sind – so wie die Interessen anderer Gruppen außerhalb der gewerkschaftlichen Kernschichten – oft als Sonderinteressen betrachtet und dem Allgemeininteresse untergeordnet worden. Die mangelnde Präsenz von Fraueninteressen in der Gewerkschaftspolitik ist zumindest teilweise als eine Folge der Unterrepräsentation in den Entscheidungsstrukturen zu betrachten, denn die Teilnahme von Frauen an den Prozessen der innergewerkschaftlichen Interessenaggregation und der Interessendurchsetzung gegenüber Arbeitgebern und Staat scheint eine notwendige Voraussetzung für die Miteinbeziehung von Fraueninteressen zu sein. Empirische Hinweise gibt es dazu bei den Kollektivvertragsverhandlungen (Dickens 2000: 203–5). Allgemein wird jedoch angenommen, dass dies auch auf die Interessenvertretung jenseits der Kollektivvertragsverhandlungen zutrifft.

Die immer wieder konstatierte ungenügende Vertretung von Fraueninteressen durch Gewerkschaften und Betriebsräte gilt als ein Grund dafür, dass Frauen seltener der Gewerkschaft beitreten als Männer (vgl. Fiorito/Greer 1986: 149; Schur/Kruse 1992: 90). Im Allgemeinen weisen Frauen einen niedrigeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad³⁹ auf als Männer (vgl. z.B. Visser 1991: 115–6; Western 1994: 513–4). Ein großer Teil dieses Geschlechterunterschieds kann jedoch auf Unterschiede in Beschäftigungsmerkmalen zurückgeführt werden. Frauen sind häufiger in Bereichen beschäftigt bzw. gehören Gruppen an, die generell einen niedrigeren Organisationsgrad aufweisen (vgl. Visser 1991: 107–9). Frauen arbeiten im privaten Dienstleistungssektor und in Kleinbetrieben sowie häufiger als Angestellte und seltener als Arbeiterinnen. Unter Berücksichtigung dieser geschlechtsspezifischen Differenzen schrumpft der Geschlechterunterschied im gewerkschaftlichen Organisationsgrad meist stark. So kommen

³⁸ Siehe für Österreich z.B. Artner (1990), Cyba/Papouschek (1996: 75–6 – mit Fokus auf die Betriebsebene) und Meleghy et al. (1987). Für Deutschland siehe z.B. Koch-Baumgarten (2002: 133–5) und Pinl (1977: 54–79). Als Beispiele für zwei Länder, die nicht in der vorliegenden Untersuchung enthalten sind, siehe Cunnison/Stageman (1995: 171–82) für Großbritannien und Munro (1999: 28–32, 169–73 et passim) für Kanada.

³⁹ Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist definiert als Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Beschäftigten.

US-amerikanische Studien zu dem Ergebnis, dass der Geschlechterunterschied im gewerkschaftlichen Organisationsgrad durch Berücksichtigung von Branche, Betriebsgröße und andere Faktoren stark reduziert wird (Antos et al. 1980: 168–9; Fiorito/Greer 1986: 161–2) und in einer australischen Untersuchung verschwindet der Geschlechterunterschied in einer solchen Betrachtung völlig (Deery/Cieri 1991: 67).

In den Industriestaaten haben Gewerkschaften häufig eigene Strukturelemente für die weiblichen Mitglieder in Form von Frauenausschüssen (politisches Gremium) und Frauenabteilungen (administrative Einheit) eingerichtet, in gewissem Ausmaß auch Frauenkonferenzen (Cook et al. 1992: 64–5; Garcia et al. 2003: 46–7). Solch gruppenspezifische Strukturen als Teil der Organisationsstruktur der Gesamtgewerkschaft gibt es, zumindest in den österreichischen und deutschen Gewerkschaften, auch für andere Gruppen, z.B. Jugendliche. Diese Strukturen innerhalb der Gewerkschaft sollen dazu beitragen, dass die Angehörigen von Minderheitsgruppen sich in der Gewerkschaft wiederfinden und Mitglied werden bzw. bleiben. In diesem Zusammenhang ist in der Regel vorgesehen, dass die Interessen der jeweiligen Gruppe über die spezifischen Strukturelemente in die Gewerkschaftsarbeit eingebracht werden können. Die für Frauen eingerichteten Elemente der Organisationsstruktur der Gesamtgewerkschaft werden in der Literatur auch als „Frauenstrukturen“ bezeichnet (z.B. Bilden et al. 1994: 57; Cockburn 1995: 77). In der vorliegenden Arbeit wird überwiegend der Begriff ‚Frauenstruktur‘ verwendet. Er umfasst sowohl die politische als auch administrative Dimension, unabhängig von der konkreten Bezeichnung, die für beide Dimensionen unterschiedlich sein kann.⁴⁰ Zwischen politischem Gremium und administrativer Einheit besteht in den beiden Ländern der Untersuchung, Österreich und Deutschland, eine enge Verbindung.⁴¹

Aus der Gründungsgeschichte der Gewerkschaften als Männerorganisation folgt, dass zur stärkeren Integration von Frauen und deren Interessen in die Gewerkschaft Veränderungen notwendig sind. Die traditionale Ausrichtung der Gewerkschaften, der Modus der Nachwuchsrekrutierung und die starke Abhängigkeit der Gewerkschaftsspitze von der Zustimmung der FunktionärInnen behindern generell den organisationalen Wandel und auch weniger grundlegende Veränderungen. Wandel und Veränderungen in den Gewerkschaften gehen nur langsam vor sich. So erfolgt auch die Anpassung an den Druck von außen, ‚frauenfreundlicher‘ zu werden, nur mit Verzögerung.

⁴⁰ So kann in Deutschland und Österreich das höchste gewählte Gremium der Frauenstruktur ‚(Bundes)Frauenvorstand‘ oder ‚(Bundes)Frauenausschuss‘ heißen. Für die administrative Einheit existiert eine Reihe an Begriffen, häufige Beispiele sind ‚Frauenabteilung‘, ‚Fraunenreferat‘ oder ‚Referat für Frauenpolitik‘.

⁴¹ Der Konnex zwischen politischem Gremium und administrativer Einheit der Frauenstrukturen ist in Österreich stärker ausgeprägt als in Deutschland.

I.4 Empirische Befunde und Erklärungen für die unterschiedliche Situation von Frauen in Organisationen

Es gibt bisher so gut wie keine systematischen Vergleiche zwischen Gewerkschaften, die die Einflüsse von externen und internen situativen Faktoren auf das Verhältnis von Gewerkschaften und Frauen untersuchen. Eine Ausnahme stellt die Arbeit von Ledwith und Colgan (2002) dar. Auf Grundlage einer vergleichenden Betrachtung der Beiträge in dem von ihnen herausgegebenen internationalen Sammelband (welche allerdings nicht systematisch nachgezeichnet wird) kommen sie zu dem Schluss, dass folgende Faktoren sich günstig auf die gewerkschaftsinterne Demokratie und somit auf die Teilhabe von Frauen und anderen Minderheiten auswirken:

- a. starker Rückgang der traditionellen Mitgliederschaft unter den männlichen Arbeitern und Bedrohung der Zukunft der Gewerkschaft,
- b. mehrheitlich weibliche Mitgliederschaft,
- c. Organisationsbereich öffentlicher Dienst,
- d. Angestellte und im Dienstleistungssektor Beschäftigte sowie zunehmend hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen als Mitglieder,
- e. kritische Masse an Frauen, die von einer Gruppe feministischer Frauen und Gleichstellungsaktivistinnen angeführt werden, welche Strategien des sozialen Wandels und der Transformation in antagonistischen Systemen der Arbeitsbeziehungen verfolgen,
- f. autonome oder selbstorganisierte und separate Strukturen für Frauen,
- g. Ausbau separater Strukturen für andere Minderheitengruppen (basierend auf Rasse, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung),
- h. Koalitionen und Allianzen innerhalb der eigenen Gewerkschaft mit ‚Modernisierern‘, mit der ‚Linken‘ und dem ‚Mainstream‘,
- i. Lernen von und Arbeiten mit sozialen Bewegungen, Bürgerrechts- und Menschenrechtsbewegungen (Ledwith/Colgan 2002: 21–2).

Ledwith und Colgan führen an, dass die von ihnen beobachteten Zusammenhänge nicht deterministisch sind, sondern dass es bei allen Faktoren Fälle gibt, die nicht diesen Mustern entsprechen. Warum und wie es zu den Zusammenhängen kommt oder kommen könnte, wird von den Autorinnen nicht erörtert. Für die Mehrheit der angeführten Zusammenhänge lassen sich dazu Plausibilitätsannahmen aufstellen (siehe I.5.2). Bei einem Teil dieser von Ledwith und Colgan angeführten Faktoren handelt es sich um externe oder interne situative Faktoren: Sektor, Berufsstatus und Qualifikationsniveau der Mitglieder bzw. des Organisationsbereichs, Anteil und Zahl der weiblichen Mitglieder.

Auch über Organisationen abseits der Gewerkschaften gibt es kaum vergleichende Untersuchungen, die der Frage der Einflüsse von externen und internen situativen Faktoren auf die Situation von Frauen innerhalb der Organisation nachgehen. Zu diesen wenigen Arbeiten zählen vor allem diejenigen zur ge-

schlechtsspezifischen Segregation in Unternehmen, ich greife dazu exemplarisch die Arbeiten von Bielby und Baron (1984) sowie Tomaskovic-Devey und Skaggs (2001) heraus. In der Arbeit von Bielby und Baron (1984) und der an ihr anknüpfenden Untersuchung von Tomaskovic-Devey und Skaggs (2001) werden mehrere unternehmensinterne und -externe Faktoren auf ihren Einfluss auf die Segregation der Geschlechter untersucht, der Schwerpunkt liegt dabei auf unternehmensinternen Faktoren.⁴² Da auch Führungspositionen eine Kategorie bilden, deren Ausmaß an Segregation in die Analyse eingeht, sind für die vorliegende Untersuchung aus den Ergebnissen dieser beiden Studien Hypothesen zur Situation von Frauen in den Gewerkschaften ableitbar. Einschränkend ist anzumerken, dass die dort verwendeten Segregationsmaße mit der in der vorliegenden Arbeit herangezogenen Maßzahl – dem relativen Frauenanteil (er setzt die Präsenz von Frauen in hohen Positionen in Relation zum Frauenanteil an den Mitgliedern) – nicht kompatibel sind.

Bielby und Baron (1984) kommen zu dem Befund, dass kleine und große Unternehmen geschlechtsspezifisch segregierter sind als Unternehmen mittlerer Größe. Sie begründen diesen Zusammenhang damit, dass kleine Unternehmen zu informellen und traditionellen Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungen neigen, während in großen Unternehmen die komplexe differenzierte Struktur und formalisierte Verfahrensweisen zur Herstellung geschlechtsspezifischer Segregation verwendet werden. Eine weitere von Bielby und Baron identifizierte Determinante der Segregation ist die Tätigkeitsstruktur: Geschlechterparität wird eher in Unternehmen mit einem geringen Anteil manuell Arbeitender erzielt. Zu einem Rückgang der geschlechtsspezifischen Segregation kommt es am stärksten durch eine starke Unternehmensexpansion oder technologische Veränderungen. Förderlich wirkt sich zudem ein hoher Frauenanteil an den Beschäftigten aus.

Die Ergebnisse von Tomaskovic-Devey und Skaggs (2001) zum Einfluss der Organisationsgröße bestätigen die Befunde von Bielby und Baron; abweichend kommen Tomaskovic-Devey und Skaggs jedoch zu dem Schluss, dass die starke Segregation in den Managementpositionen kleiner Unternehmen darauf zurückzuführen ist, dass es dort nur wenige Führungspositionen gibt. Der Zusammenhang zwischen Bürokratisierung und geschlechtsspezifischer Segregation stimmt mit den Ergebnissen von Bielby und Baron überein: Bürokratisierung schafft geschlechtsspezifische Segregation durch Arbeitsteilung. Einen weiteren Einflussfaktor stellt nach Tomaskovic-Devey und Skaggs der Gründungszeitpunkt des Unternehmens dar: Ältere Unternehmen sind stärker segregiert. Im Vergleich zu jüngeren Unternehmen gibt es in ihnen einen höheren Anteil reiner Männerberufe und die Leitungsfunktionen sind häufiger mit Männern besetzt.

⁴² Zu den Ergebnissen weiterer Untersuchungen zu diesem Thema siehe Tomaskovic-Devey/Skaggs (2001: 310–1).

Tomaskovic-Devey und Skaggs berücksichtigen auch den Sektor der Unternehmen. Es zeigt sich, dass sich der Non-Profit-Sektor von den gewinnorientierten Unternehmen unterscheidet: Stark segregierte Berufe sind seltener und Leitungspositionen sind häufiger mit Frauen besetzt. Als ein möglicher Grund wird die generell progressivere und damit egalitärere Organisationskultur gemeinnütziger Organisationen angeführt. Externer Druck in Richtung Gleichstellung von Frauen (wie rechtliche Regelungen) spielt nach den Ergebnissen dieser Studie von Tomaskovic-Devey und Skaggs keine Rolle (2001: 325–6); dieser Befund steht allerdings im Gegensatz zu einer früher von ihnen durchgeführten Studie (1999: 158–65) und den Ergebnissen von Baron et al. (1991: 1386). Nach diesen und anderen Untersuchungen (vgl. Scott 1995: 121) sind bestimmte Organisationen stärker rechtlichen Regelungen einschließlich mit ihnen verbundenen nicht-gesetzlichen Normen ausgesetzt. Dies betrifft einerseits Organisationen, die aufgrund ihrer Größe sichtbarer und damit stärker externem Druck ausgesetzt sind, andererseits öffentliche Einrichtungen und Auftragnehmer der öffentlichen Hand.

Nicht alle der aus diesen Ergebnissen zur geschlechtsspezifischen Segregation in Unternehmen ableitbaren Hypothesen passen auf den Organisationstypus Gewerkschaft. Unklar ist auch, ob sich aus dem Ergebnis einer geringeren Segregation bei höherem Frauenanteil innerhalb der Organisation die Hypothese ableiten lässt, dass mit höherem Frauenanteil bei den Mitgliedern die Präsenz von Frauen in Positionen steigt. Denn das Segregationsmaß der angeführten Studien nimmt keinen Bezug auf die im Fall der Gewerkschaften relevanten relativen Frauenanteile in Gremien und Positionen.

Folgende Hypothesen lassen sich für die Analyse der Differenzen zwischen Gewerkschaften ableiten:

- a. In größeren Gewerkschaften gibt es (absolut gesehen) mehr Frauen in Gremien und Positionen.
- b. Eine Ausweitung von Positionen führt zu einer höheren Präsenz von Frauen.⁴³
- c. Eine progressivere Gewerkschaftskultur führt zu einer höheren Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen.
- d. Jüngere Gewerkschaften weisen eine höhere Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen auf.
- e. Gewerkschaften, die in höherem Ausmaß rechtlichen Regulierungen zur Gleichstellung von Frauen ausgesetzt sind, weisen eine höhere Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen auf.

Daraus ergeben sich als interne situative Faktoren von Einfluss die Größe der Gewerkschaft, der Zeitpunkt der Gründung und die Gewerkschaftskultur, sowie

⁴³ Diese Hypothese wird durch die Ergebnisse der Untersuchung von Steininger zu den österreichischen Parteien und Regierungen unterstützt (2006: 253).

in einer dynamischen Betrachtung die Veränderung der Zahl an Positionen. Als externer Faktor üben rechtliche Regulierungen einen Einfluss aus.

Einige dieser Hypothesen sind für die Erklärung von Unterschieden zwischen österreichischen oder zwischen deutschen Gewerkschaften nicht brauchbar, da alle Gewerkschaften die gleiche Ausprägung des erklärenden Faktors aufweisen. In beiden Ländern sind die Gewerkschaften im selben Zeitraum gegründet worden⁴⁴ und alle Gewerkschaften unterliegen jeweils in gleichem Ausmaß rechtlichen Regelungen.

Der Kontingenzansatz hat eine Fülle an empirischen Arbeiten zum Zusammenhang zwischen situativen Faktoren und Organisationsstruktur hervorgebracht. Diese Studien konzentrieren sich auf erwerbswirtschaftliche Unternehmen, die aus den Ergebnissen abgeleiteten Hypothesen sind größtenteils auf eine freiwillige Organisation wie die Gewerkschaft nicht anwendbar. Es gibt jedoch eine Untersuchung, die sich Gewerkschaften widmet (Donaldson/Warner 1976). Sie geht den Zusammenhängen von Größe, Struktur und Zentralisierung nach und kommt zu dem Ergebnis, dass sich die Befunde aus Untersuchungen anderer Organisationen bestätigten: Die Größe der Gewerkschaft korreliert positiv mit Spezialisierung, Standardisierung sowie Formalisierung und negativ mit Zentralisierung. Allerdings zeigt sich, dass die Annahmen um die Effekte der demokratischen Verfassung der Gewerkschaften erweitert werden müssen. Gewerkschaften weisen im Vergleich zu erwerbswirtschaftlichen Unternehmen eine höhere Entscheidungscentralisierung auf. Diese höhere Zentralisierung wird von Donaldson und Warner als eine Auswirkung der demokratischen Kontrolle gesehen, da sie den gewählten FunktionärInnen dazu dient, den Verwaltungsapparat zu kontrollieren (Donaldson/Warner 1976: 77–8, 84). Eine weitere Auswirkung des demokratischen Aspekts zeigt sich darin, dass die Kontrolle von Mitgliedern des administrativen Apparats durch Wahlen (zusätzlich zur Kontrolle durch die Hierarchie) sich negativ auf Spezialisierung, Standardisierung und Formalisierung auswirkt (Donaldson/Warner 1976: 78–80). Obwohl diese Studie den Organisationstyp Gewerkschaft zum Gegenstand hat, ist die Anwendbarkeit der Ergebnisse auf die Fragestellung der vorliegenden Untersuchung genauso beschränkt wie die Anwendbarkeit der Ergebnisse des Kontingenzansatzes zu erwerbswirtschaftlichen Unternehmen.⁴⁵

Das einzige Ergebnis der kontingenztheoretischen Studien, aus dem sich für die vorliegende Untersuchung eine Hypothese ableiten lässt, ist der Zusammenhang zwischen Organisationsgröße und Organisationsstruktur. Dieser gilt als das „Pa-

⁴⁴ Die Gewerkschaften, die später durch Fusion entstanden sind, tragen die Merkmale der Ursprungsgewerkschaften und können nicht als eine Neugründung betrachtet werden.

⁴⁵ Zu einem Überblick über die empirischen Ergebnisse des Kontingenzansatzes und die daraus ableitbaren Hypothesen siehe z.B. Kieser (1999: 176–82), Kieser/Kubicek (1992: 225–408).

radestück“ des Kontingenzansatzes, es wurden hohe Korrelationen ermittelt, die in verschiedenen Kulturen und zu verschiedenen Zeiten feststellbar sind (Kieser 1999: 176). Größere Organisationen weisen tendenziell einen höheren Grad an Differenzierung, Spezialisierung, Standardisierung und Formalisierung auf, die Entscheidungscentralisierung nimmt hingegen mit zunehmender Größe ab (z.B. Blau/Schoenherr 1971; Pugh/Hickson 1976).⁴⁶ Für die vorliegende Untersuchung lässt sich die Hypothese ableiten, dass mit zunehmender Größe der Gewerkschaft die interne Differenzierung zunimmt und damit auch die Wahrscheinlichkeit der Einrichtung einer Frauenstruktur steigt.

I.5 Fokus und Modell der empirischen Analyse

I.5.1 Zentrale Perspektive der Analyse

Zur Erklärung systematischer Unterschiede zwischen Gewerkschaften untersuche ich, wie ausgewählte Umweltbedingungen und langfristig dauerhafte Merkmale der Gewerkschaften mit anderen Merkmalen der Gewerkschaften zusammenhängen. All diese Faktoren werden auch als strukturelle („strukturell“ im weiteren Sinn) Faktoren bezeichnet und eine auf sie gerichtete Perspektive als „strukturorientiert“ (im Gegensatz zu „handlungsorientiert“) (vgl. Achatz et al. 2002: 288).

Im Fokus der Analyse steht die Organisation als aggregierte Einheit. Die Zusammenhänge zwischen situativen Faktoren und von ihnen abhängigen Organisationsmerkmalen werden primär als Ergebnis der Handlungen der korporativen Akteurin Organisation betrachtet. Ich gehe zwar davon aus, dass die Merkmale und Handlungen von Organisationen durch das Handeln individueller AkteurInnen zustande kommt, sehe jedoch in vielen Punkten davon ab und betrachte in der Hauptsache die Handlungen und Handlungsfolgen der korporativen Akteurin Organisation.⁴⁷ Wie diese durch Handlungen von individuellen AkteurInnen zustande kommen, wird ansatzweise untersucht, d.h. die Prozesse, die die aufgefundenen Zusammenhänge hervorgebracht haben, werden in der vorliegenden Untersuchung teilweise erfasst. Die Brückenannahmen zur Verbindung der Ebenen und die Annahmen zum Handeln der korporativen und individuellen AkteurInnen sind zu Beginn der Untersuchung eher vage und bruchstückhaft. Aus dem empirischen Material und aus Annahmen, die sich aus Merkmalskombinationen

⁴⁶ Siehe auch die zusammenfassende Darstellung zum Einfluss der Organisationsgröße auf die Organisationsstruktur in Kieser (1999: 177–9), Frese (1992: 116–23), Endruweit (2004: 136) und Clegg/Dunkerley (1980: 234–7).

⁴⁷ Zur Begründung dafür, dass Organisationen als Handlungseinheiten betrachtet werden können, siehe I.2.2. Generell wird von Organisationstheorien häufig eine „Zwischenposition“ eingenommen, die zwar anerkennt, dass das Handeln von Organisationen auf individuellem Handeln basiert, jedoch nur die Handlungen der korporativen Akteurinnen betrachtet (Abraham/Büschges 2004: 99).

situativer Faktoren ableiten lassen, werden einige Aussagen dazu formuliert werden können. Diese Aussagen zu den die Zusammenhänge hervorbringenden Prozessen bedürfen in unterschiedlichem Ausmaß noch einer Erhärtung, Konkretisierung und Ergänzung durch weitere Datenerhebungen in zukünftiger Forschung. Dies betrifft insbesondere die Handlungen der individuellen AkteurInnen sowie ihre Transformation zu Phänomenen auf der Mesoebene.

In ihrer Strukturorientierung unterscheidet sich der Fokus der vorliegenden Untersuchung von jüngeren Arbeiten zum Thema Organisation und Geschlecht, die überwiegend eine handlungsorientierte, akteurstheoretische Perspektive einnehmen. Beide Perspektiven, sowohl die handlungsorientierte als auch die strukturorientierte, haben ihre Berechtigung und ergänzen sich (vgl. Achatz et al. 2002: 290). Die Fokussierung der vorliegenden Arbeit auf die Makro- und Mesoebene sowie strukturelle Faktoren hat sich aus der Kombination mehrerer Umstände ergeben. Die Fragestellung richtet sich darauf, wie situative Faktoren die Merkmale einer Organisation beeinflussen. Diese Einflüsse sind auf der Mesoebene sichtbar, ihnen liegen Handlungen auf der Mikroebene zugrunde. Auf der Grundlage der Ergebnisse zur Makro- und Mesoebene kann in weiterer Forschung gezielt Fragestellungen auf der Mikroebene nachgegangen werden. Aus forschungspragmatischen Gründen (v.a. finanzielle und zeitliche Ressourcen) war es nicht möglich, in der empirischen Bearbeitung der Fragestellung beide Perspektiven, die strukturorientierte auf der Meso- und Makroebene *und* die handlungsorientierte Perspektive auf der Mikroebene zu verfolgen.

Handlungsorientierte Untersuchungen zum Thema Organisation und Geschlecht beziehen sich meist auf Arbeitsorganisationen, einem Bereich zu dem es bereits mehrere strukturorientierte Analysen auf der Mesoebene gibt. Letztere liegen für Gewerkschaften nicht vor. Insbesondere unter der – in der akteurstheoretischen Perspektive und auch in dieser Arbeit vertretenen – Annahme, dass die Strukturen die Entscheidungskorridore für das Handeln individueller AkteurInnen vorgeben, bilden Strukturzusammenhänge einen adäquaten Einstieg in die Erforschung des Feldes.

Ich betrachte die Ergebnisse zu den Strukturzusammenhängen als einen ersten Schritt hin zu einer Erklärung der Unterschiede in der Situation von Frauen in Gewerkschaften. Eine umfassendere Erklärung mittels Ergänzung durch eine akteurstheoretische, handlungsorientierte Perspektive, die Aufschluss über die mikrosoziale Fundierung der Ergebnisse der Strukturzusammenhänge auf der Mesoebene gibt, soll für ausgewählte Gewerkschaften in zukünftiger Forschung erfolgen. Dabei können die unten formulierten Annahmen zu Vorgängen auf der Mikroebene so wie die Annahmen, die dazu auf der Grundlage der empirischen Ergebnisse erstellt werden, als Ausgangspunkt dienen. Dies wird eine Verbindung von Mikro- und Makroebene ermöglichen, wie sie in aktuellen Arbeiten oftmals gefordert wird.

I.5.2 Gewerkschaft als Organisation: ein spezifisches Modell

Ausgehend vom allgemeinen Organisationsmodell wird im Folgenden ein auf die Fragestellung der empirischen Untersuchung zugeschnittenes spezifisches Modell entwickelt. In diesem Modell werden weder alle für Gewerkschaften bedeutsamen Umweltfaktoren noch alle internen Aspekte bzw. Zusammenhänge angeführt, sondern diejenigen, die für die Erklärung von Unterschieden in der Situation von Frauen in verschiedenen Gewerkschaften relevant sind.

Potentielle Faktoren, die Unterschiede erklären könnten

Theoretisch ist eine Fülle von potentiellen situativen Faktoren denkbar, die zur Erklärung von Unterschieden in der Situation von Frauen in Gewerkschaften beitragen könnten. Ich gehe von einer spezifischen Menge potentieller Erklärungsfaktoren aus. Es handelt sich um Faktoren, die: a. in bisherigen Studien als erklärend für Unterschiede in der Situation von Frauen in Gewerkschaften angeführt werden (siehe I.4), b. aus Ergebnissen von Untersuchungen zu verwandten Fragestellungen abgeleitet werden können (siehe I.4), c. in anderen Zusammenhängen der Gewerkschaftsanalyse eine Rolle spielen und von denen ich aus meinem Vorwissen als Forscherin auf diesem Gebiet annehme, dass sie relevant sein könnten, und die d. in den ersten analysierten Dokumenten (v.a. Berichte der ÖGB-Frauenabteilung) als Erklärung für spezifische Charakteristika der Situation von Frauen in einer Gewerkschaft angeführt werden.⁴⁸

Von folgenden situativen Faktoren nehme ich an, dass sie einen Einfluss auf die Verankerung von Frauen in der formalen Struktur, auf die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen sowie auf die Vertretung von Fraueninteressen haben und Unterschiede zwischen Gewerkschaften erklären könnten: die absolute Anzahl der weiblichen Mitglieder, der Anteil der Frauen in der Mitgliederschaft, die Größe der Gewerkschaft, die Branchenzugehörigkeit, das Qualifikationsniveau und der Berufsstatus der Vertretenen (einerseits im Organisationsbereich, andererseits in der Mitgliederschaft), die Organisationskultur,⁴⁹ der Zeitpunkt der Gründung, die Relevanz normativer Regeln (generell und damit auch zur Gleichstellung von Frauen) und schließlich diverse Merkmale auf nationaler Ebene (Gewerkschaftssystem, rechtliche Regelungen, gesellschaftliche Rahmenbedingungen).⁵⁰ In einer dynamischen Betrachtung der Präsenz von Frauen

⁴⁸ Zwischen diesen Kategorien gibt es mehrere Überschneidungen, d.h. die meisten Faktoren gehören mehr als einer Kategorie an.

⁴⁹ Zur Bedeutung der Organisationskultur für die Geschlechtergleichstellung siehe Liebig (2000).

⁵⁰ Wie in I.4 angeführt identifizieren Ledwith und Colgan (2002: 21–2) mehrere situative Faktoren, die zu Unterschieden hinsichtlich der Teilhabe von Frauen in Gewerkschaften führen: Sektor, Berufsstatus und Qualifikation der Mitglieder, Anteil und Zahl der weiblichen Mitglieder. Diese Faktoren werden in die Untersuchung miteinbezogen. Einige weitere von Ledwith und Colgan angeführte Einflussfaktoren bzw. aus ihnen ableitbare Hypo-

in Positionen gehe ich davon aus, dass die Veränderung der Anzahl von Positionen eine Auswirkung hat.

Eine weitere wichtige Annahme ist die eines Einflusses von Merkmalen der Frauenstruktur (d.h. des für die Gruppe der weiblichen Mitglieder eingerichteten Teils der formalen Gewerkschaftsstruktur) auf die anderen zu erklärenden Merkmale. Die Ergebnisse von Ledwith und Colgan (2002: 22) und andere Arbeiten zum Thema Frauen in Gewerkschaften weisen so wie meine Recherchen in Gewerkschaftsberichten am Beginn der Arbeit darauf hin, dass die Frauenstrukturen, insbesondere ihre Aktivitäten und der Grad ihrer Etablierung, eine wichtige Rolle für die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen und für die Vertretung von Fraueninteressen spielen. Deshalb werden Merkmale der jeweiligen Frauenstruktur als ein weiterer Bestimmungsfaktor für die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen und für die Vertretung von Fraueninteressen in die Untersuchung miteinbezogen. Es wird somit nicht nur der Frage nachgegangen, wie die situativen Faktoren die Ausgestaltung der Frauenstruktur beeinflussen, sondern es wird auch untersucht, wie Merkmale der Frauenstruktur, insbesondere die Art ihrer Verankerung und das Ausmaß ihrer Aktivitäten,⁵¹ die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen und die Vertretung von Fraueninteressen beeinflussen. Ähnliches gilt für die Existenz von statutarischen Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien oder Positionen, insbesondere in

thesen können in der vorliegenden Untersuchung nicht überprüft werden. Dies betrifft einen Teil des von ihnen unter e. angeführten Faktors: Ob die Frauen einer Gewerkschaft von einer Gruppe feministischer Frauen und Gleichstellungsaktivistinnen angeführt werden, war nicht erhebbar. Bezüglich des unter g. angeführten Faktors (Existenz von formalen Minderheitengruppen in der Gewerkschaft) ist festzustellen, dass alle Gewerkschaften Strukturen für die Minderheitengruppe der pensionierten Mitglieder haben und deren Existenz deshalb nicht zur Erklärung von Unterschieden zwischen Gewerkschaften herangezogen werden kann. Das Vorhandensein von Strukturen für MigrantInnen könnte hier tauglicher sein, dieser potentielle Faktor wurde jedoch nicht in die Erhebung in Deutschland miteinbezogen. Zum einen war aus forschungspragmatischen Gründen eine Begrenzung der untersuchten Faktoren notwendig; zum anderen ist anzunehmen, dass es sich bei Ergebnis g. um keinen Kausalzusammenhang handelt, sondern um eine Korrelation aufgrund einer gemeinsamen Ursache (etwa einer generell höheren Aufgeschlossenheit gegenüber Minderheiten). Dies steht auch im Einklang mit dem in der vorliegenden Untersuchung verwendeten Organisationsmodell.

⁵¹ Aktivitäten der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen haben nicht an sich potentielle organisationspolitische oder interessenpolitische Effekte. Mehrere der zur Einstufung des Aktivitätsniveaus herangezogenen Aktivitäten besitzen jedoch eindeutig das Potential, die organisationsinterne Einbindung von Frauen oder ihren Interessen zu fördern (siehe II.2.4 und III.2.4). Einige der herangezogenen Aktivitäten könnten prinzipiell anderen Zwecken dienen (z.B. Aktivität als Legitimation oder Selbstinszenierung), im empirischen Material finden sich jedoch keine Hinweise darauf. In der vorliegenden Untersuchung war eine umfassendere Erhebung der Aktivitäten und eine Kategorisierung ihres Wirkungspotentials nicht möglich, deshalb wird das Ausmaß der Aktivitäten (Aktivitätsniveau) als Näherungswert für das Ausmaß potentiell relevanter Aktivitäten verwendet.

Form einer Frauenquote. Solche Regelungen, von denen anzunehmen ist, dass sie selbst von situativen Faktoren beeinflusst werden, könnten ein Bestimmungsfaktor für die Repräsentation weiblicher Mitglieder in Gremien und Positionen sein.

Neben den angeführten potentiellen Erklärungsfaktoren können noch weitere Faktoren existieren, die möglicherweise im Laufe der Analyse des empirischen Materials aufgefunden werden. Solche zusätzlichen Faktoren (die z.B. von den Expertinnen genannt werden oder aufgrund anderer Daten plausibel erscheinen) werden in die Betrachtungen miteinbezogen, sie können allerdings nur teilweise systematisch untersucht werden.

Da die Merkmale des Gewerkschaftssystems und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen einen Einfluss auf die untersuchten Eigenschaften von Gewerkschaften haben können, wurde für den zweiten Schritt, die Überprüfung der in Österreich vorgefundenen Muster, das Österreich in Bezug auf diese Merkmale am ähnlichsten Land, Deutschland, gewählt (siehe I.6.2). Damit sollen die Effekte der Unterschiede im Gewerkschaftssystem und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen möglichst gering gehalten und eine Überprüfung ermöglicht werden.

Auswahl der Faktoren für die Untersuchung

Die Unterschiede in der Situation von Frauen in Gewerkschaften werden anhand der unterschiedlichen Integration von Frauen in die formale Gewerkschaftsstruktur (Einrichtung eines Strukturelements für die weiblichen Mitglieder und die darauf bezogenen Satzungsregelungen), der Repräsentation von Frauen in Gremien und Positionen⁵² und Aspekten der Vertretung von Fraueninteressen untersucht. Diese Merkmale wurden gewählt, weil sie generell als wichtige Indikatoren der Situation von Frauen in Gewerkschaften anzusehen sind (siehe I.1 und I.3.2).

Zur Erklärung von Unterschieden zwischen Gewerkschaften können prinzipiell nur solche Faktoren beitragen, die nicht für alle Gewerkschaften gleich sind. In der Untersuchung von Gewerkschaften eines Landes scheiden deshalb die Merkmale auf nationaler Ebene aus. Im Fall der österreichischen und deutschen Gewerkschaften kann außerdem der Einfluss der Umwelt zum Zeitpunkt der Gründung vernachlässigt werden, da sowohl die österreichischen als auch die deutschen Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg neu gegründet wurden. Spätere Neugründungen durch Fusionen sind keine Neugründungen im eigentlichen Sinn, die neu gebildeten Gewerkschaften tragen die Merkmale der Gründungsgewerkschaften. Auswirkungen eventueller Unterschiede der spezifischen

⁵² Der Begriff ‚Positionen‘ wird als Sammelbegriff für die Positionen der gewählten FunktionärInnen (insbesondere der höheren, z.B. Landesvorsitzende), für die Positionen im Betriebsrat und für die Positionen der GewerkschaftssekretärInnen verwendet.

Umwelt zum Gründungszeitpunkt werden über die Berücksichtigung der Branche erfasst.

Aufgrund der Restriktionen bei den zur Verfügung stehenden Ressourcen und beim Zugang zu Informationen können in der empirischen Untersuchung zwei vermutlich relevante Faktoren, die Gewerkschaftskultur und die Veränderung der Anzahl der Positionen, nicht bzw. nicht systematisch erfasst werden. Von der Gewerkschaftskultur kann angenommen werden, dass sie von den situativen Faktoren, die in die Untersuchung miteinbezogen werden, beeinflusst wird (z.B. von der Branche – vgl. Liebig 2000: 50). Insofern die Gewerkschaftskultur von diesen situativen Faktoren bestimmt wird, sind ihre Effekte in den Effekten der situativen Faktoren enthalten. Dem Einfluss der Veränderung der Zahl von Positionen wird bei den Gründen für die Zunahme von Frauen in Positionen nachgegangen, er kann jedoch nicht systematisch erfasst werden. Alle anderen im vorigen Abschnitt angeführten potentiell erklärenden Faktoren werden für die empirische Erhebung beibehalten. Die Annahme der Relevanz normativer Regelungen für die Gleichstellung von Frauen wird über die Größe der Gewerkschaft überprüft.

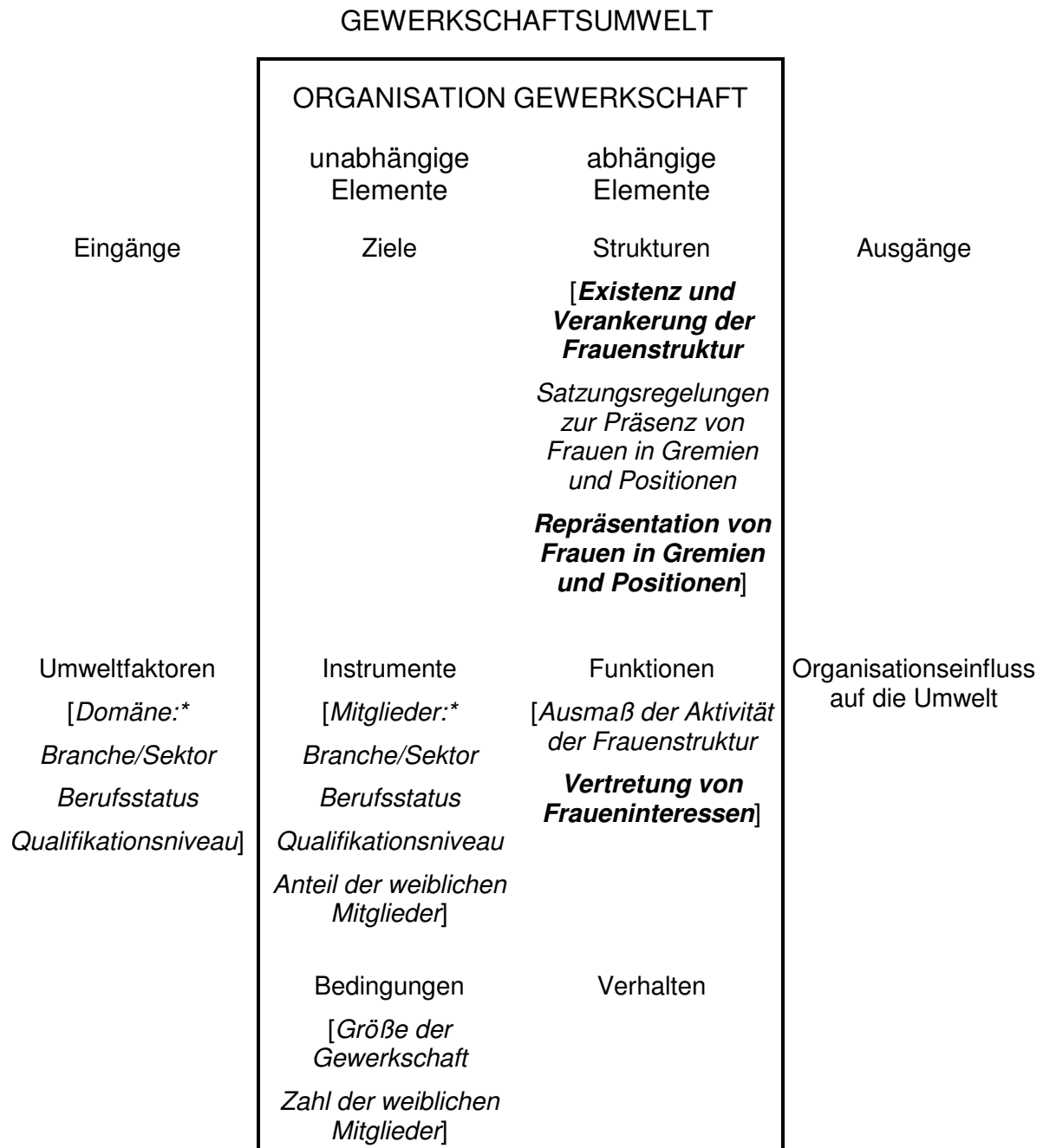
Im Allgemeinen wird zwischen externen und internen situativen Faktoren unterschieden, ohne dass die Abgrenzung genau definiert wird.⁵³ Mehrere der in die Untersuchung miteinbezogenen Faktoren sind eindeutig zuordenbar. Bei Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau ist es jedoch nicht möglich, sie eindeutig und pauschal unter eine der beiden Kategorien zu subsumieren.⁵⁴ In einer näheren Betrachtung ist zwischen Merkmalen der Domäne (dem Organisationsbereich) und der Mitgliederschaft zu differenzieren. Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau als Merkmale der Domäne, der von der Gewerkschaft selbst gewählten aufgabenspezifischen Umwelt im engeren Sinn, stellen externe situative Faktoren dar (siehe Abbildung I.2⁵⁵). Dabei wirken sie nicht an sich auf eine Gewerkschaft, sondern über eine Reihe von mit ihnen verbundenen weiteren Faktoren. Zum einen sind bestimmte Ausprägungen von Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau mit bestimmten Werten, Einstellungen und Präferenzen der Beschäftigten verbunden. Zum anderen unterscheiden sich die Ar-

⁵³ Siehe Fußnote 7.

⁵⁴ Bisher gibt es keine Untersuchung über Gewerkschaften, die eine Klassifikation von Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau als externe oder interne situative Faktoren vornimmt.

⁵⁵ Im allgemeinen Schema wird bei den Umweltbeziehungen zwischen Input-Output-Beziehungen, aufgabenspezifischen und soziokulturellen Umweltbeziehungen unterschieden. Die Abgrenzung zwischen den direkt mit der Leistungserbringung verbundenen Umweltbeziehungen und den allgemeinen Einflüssen kann jedoch problematisch sein (Schreyögg 1995: 70–1), im Fall der Gewerkschaften wäre bei einer Reihe von Faktoren die Einordnung unklar. Da die Unterscheidung für die Analyse nicht relevant ist, wird deshalb auf eine solche Unterteilung der Umweltfaktoren verzichtet.

Abbildung I.2: Merkmale der Organisation Gewerkschaft und Faktoren ihrer Organisationsumwelt mit den spezifischen Faktoren der Untersuchung



* In der empirischen Erhebung wird bei Sektor/Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau nicht zwischen Merkmal der Domäne und Merkmal der Mitglieder unterschieden.

Anmerkungen:

Die in die Untersuchung einbezogenen Merkmale und Faktoren sind *kursiv* gesetzt, die zu erklärenden Merkmale zusätzlich **fett**. Zu diversen Einflüssen und Wechselwirkungen siehe Abbildung I.1.

beitsbedingungen, die Legitimationsstandards, die brancheninterne Gliederung, die Betriebsstruktur und andere Faktoren, die sich auf diverse Elemente der Gewerkschaft auswirken können (z.B. auf die interne Gliederung oder auf die Arbeitsweise im Kontakt mit Mitgliedern und in der Interessenvertretung).

Die Mitglieder einer Gewerkschaft kommen, so wie beim Organisationstyp Interessenverband allgemein, aus ihrer Domäne. Über Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau der Mitglieder gelangen bestimmte mit den Ausprägungen dieser Merkmale verknüpfte externe Faktoren (v.a. Werte, Einstellungen und Präferenzen, aber auch Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Engagements) von der Domäne in die Gewerkschaft und entfalten dort eine Wirkung. Da sie aus der Umwelt in die Organisation importiert werden, können Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau der Mitglieder (bzw. die mit ihnen verbundenen wirksamen Faktoren) als externe Faktoren betrachtet werden. Möglich wäre jedoch auch, sie als interne situative Faktoren zu bezeichnen, da sie über die Mitglieder Bestandteil der Organisation werden. Für den Gang der Untersuchung macht die Klassifikation als interner oder externer Faktor keinen Unterschied. Im Folgenden werden Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau der Mitglieder als interne situative Faktoren kategorisiert (siehe Abbildung I.2), diese internen Faktoren werden von den korrespondierenden externen situativen Faktoren bestimmt oder beeinflusst. Die Wirkung von Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau auf Elemente der Gewerkschaft (abseits der Mitglieder) kann auf zwei Arten erfolgen: Sie können Einfluss ausüben ohne den Weg über die Mitglieder zu nehmen (z.B. über spezifische Legitimationsanforderungen in einer Branche), und sie können über die Mitglieder wirken (z.B. über deren Wertvorstellungen). Gemäß der gewählten Definition wirken sie in der ersten Weise direkt als externe Faktoren, in der zweiten Weise als interne Faktoren (welche Internalisierungen der externen Faktoren darstellen). Es ist anzunehmen, dass der Wirkung über die Mitglieder größere Bedeutung zukommt.

Die Beziehung zwischen Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau als Merkmale der Domäne (externe Faktoren) und als Merkmale der Mitglieder (interne Faktoren) weist zwei Aspekte auf: Zum einen kommen, wie bereits ausgeführt, die Merkmale der Mitglieder so wie diese selbst aus der Domäne. Zum anderen stellt sich die Frage nach dem Verhältnis von Domäne und Mitgliedschaft bei der Klassifikation einer Gewerkschaft nach der Ausprägung von Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau. Eine solche Kategorisierung der Gewerkschaften ist für den Zweck der vorliegenden Untersuchung, der Analyse von Differenzen, erforderlich. Die Struktur der Beschäftigten in der Domäne einer Gewerkschaft wirkt sich auf die Struktur ihrer Mitglieder aus. Wenn die Domäne in Bezug auf ein bestimmtes Element homogen ist (z.B. Beschränkung auf eine bestimmte Branche, einen bestimmten Berufsstatus oder ein Qualifika-

tionsniveau⁵⁶), dann sind auch die Mitglieder der Gewerkschaft in Bezug auf dieses Merkmal homogen, seine Ausprägung wird völlig durch die Domäne bestimmt. Wenn eine Domäne heterogen zusammengesetzt ist (z.B. zwei oder mehrere Branchen, zwei oder drei Berufsstatusgruppen, unterschiedlich hohe Qualifikation), dann beeinflusst die Struktur der Beschäftigten in der Domäne die Struktur der Gewerkschaftsmitglieder über bestimmte Filter. So weisen z.B. Angestellte einen geringeren Organisationsgrad auf als ArbeiterInnen, deshalb ist bei Gewerkschaften, die ArbeiterInnen und Angestellte gemeinsam organisieren, der Anteil der Angestellten unter den Mitgliedern niedriger als unter den Beschäftigten.⁵⁷ Analoges gilt für Branche und Qualifikation. Gewerkschaften rekrutieren im Allgemeinen weniger niedrigst- und höchstqualifizierte ArbeitnehmerInnen. Und je nach Branche ist der Organisationsgrad unterschiedlich hoch, z.B. ist er in den meisten Branchen des privaten Dienstleistungssektors geringer als in der Produktion. Je begrenzter und damit homogener die Domäne einer Gewerkschaft ist, desto stärker stimmt die Struktur der Mitglieder mit der Struktur der Beschäftigten in der Domäne überein.

Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau stellen somit einerseits als Merkmale der Domäne externe situative Faktoren dar, andererseits als – von der Domäne in hohem Ausmaß bestimmte – Merkmale der Mitglieder interne situative Faktoren. In der vorliegenden Studie können die Ausprägungen der Merkmale Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau nicht getrennt für die Domäne und die Mitglieder erhoben werden (siehe I.6.5). Aufgrund der mangelhaften Datenlage muss in beiden Bereichen häufig zu groben Schätzwerten gegriffen werden. Da die Domänen der Gewerkschaften in den untersuchten Ländern überwiegend – in unterschiedlichem, generell allerdings abnehmendem Ausmaß – auf bestimmte Branchen oder Berufsstatus begrenzt sind, stimmt die Struktur der Mitglieder bezüglich Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau in hohem Ausmaß mit der Struktur in der Domäne überein und es ergeben sich mit der verwendeten groben Klassifikation keine unterschiedlichen Schätzwerte für Domäne und Mitgliedschaft. Da angenommen wird, dass die Wirkung über die Mitglieder die relevantere ist, stellen die Merkmale der Mitglieder den Bezugspunkt für die Klassifikation dar. In der Analyse werden vor allem dort, wo dies aufgrund der Ergebnisse nahe liegt, die Branchen zu Sektoren (Produktion, private Dienstleistungen, öffentlicher Dienst) zusammengefasst.

⁵⁶ Z.B. gibt es in einigen Ländern Akademikergewerkschaften.

⁵⁷ Z.B. beträgt im Jahr 2002 der Anteil der Angestellten bei den Beschäftigten der Domäne der deutschen IG Metall beinahe 40 Prozent, bei den Mitgliedern der IG Metall jedoch nur 16 Prozent (IG Metall: Frauen und Männer in der IG Metall 2003: 35). Wenn die generell geringere Organisationsbereitschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft als gegeben angenommen wird, dann kann der Anteil der beiden Berufsstatusgruppen in der Gewerkschaft wiederum als von externen Faktoren – dem Anteil der Berufsstatusgruppe in der Domäne und der Differenz in der Organisationsbereitschaft der beiden Gruppen – bestimmt angesehen werden.

Bei empirisch beobachteten Zusammenhängen mit den zu erklärenden Merkmalen kann in der vorliegenden Untersuchung nicht unterschieden werden, ob Branche, Berufsstatus und Qualifikation über die Mitglieder auf die Gewerkschaften wirken (d.h. als interne situative Faktoren), ob sie ohne den Weg über die Mitglieder Einfluss nehmen (d.h. direkt als externe Faktoren) oder ob sie auf beide Weisen wirken. Das zeigt sich erst bei den Prozessen, die zu den Zusammenhängen führen (siehe unten). Diese Prozesse standen allerdings nicht im Zentrum der Untersuchung, ihre umfassende Erforschung wäre ein Thema zukünftiger Studien. Bei der Beschreibung von beobachteten Zusammenhängen werden im Folgenden Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau überwiegend in einer Form benannt, die sich auf die Wirkungsweise als interner Faktor bezieht, da diese den Annahmen zufolge die wesentlichere darstellt. Es kann jedoch ein solcherart beschriebener Zusammenhang auch aufgrund der Wirkungsweise als externer Faktor zustande kommen. Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass in empirischen Untersuchungen zu Ländern, wo die gewerkschaftlichen Domänen sehr breit gefasst sind, Domäne und Mitgliedschaft bezüglich Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau getrennt zu klassifizieren wären.

Die drei übrigen in die vorliegende Untersuchung eingeschlossenen erklärenden situativen Faktoren sind eindeutig interne Faktoren. Die Größe der Gewerkschaft gehört zu den Organisationsbedingungen laut allgemeinem Organisationsmodell (siehe Abbildung I.2). Der Anteil der Frauen an den Mitgliedern ist unter die Instrumente (zu denen die Mitglieder gehören) zu subsumieren. Die Zahl der weiblichen Mitglieder der Organisation könnte sowohl den Organisationsbedingungen als auch den Instrumenten zugeordnet werden. Ob die eine oder die andere Kategorie gewählt wird, hat keine Auswirkung auf die Untersuchung, die Zahl der weiblichen Mitglieder wird im Folgenden den Organisationsbedingungen zugerechnet. Um deutlich zu machen, dass sowohl interne als auch externe Aspekte eine Rolle spielen, werden bei Bezugnahme auf die Gesamtheit der situativen Faktoren diese als ‚externe und interne‘ situative Faktoren bezeichnet.

Die Einordnung der zu erklärenden Elemente in die Kategorien des allgemeinen Organisationsmodells ist überwiegend eindeutig. Die Existenz einer Frauenstruktur, ihre Verankerung und die Repräsentation von Frauen in Gremien und Positionen sind den Organisationsstrukturen zuzuordnen (siehe Abbildung I.2). Die Vertretung von Fraueninteressen wird unter die Funktionen der Organisation subsumiert. Einige der untersuchten Aspekte der Vertretung von Fraueninteressen könnten auch als Ziel der Organisation betrachtet werden. Da die generellen Organisationsziele keine relevante Variable der Untersuchung darstellen (dies u.a. deshalb, da es kaum Unterschiede zwischen den Gewerkschaften gibt), belasse ich es bei der alleinigen Zuordnung zu den Funktionen.

Von den beiden übrigen Elementen der Untersuchung sind die Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien den Organisationsstrukturen zuzuordnen. In welche Kategorie die Aktivität der Frauenstruktur fällt, ist weniger offensichtlich, sowohl Funktionen als auch Verhalten kommen hier in Frage. Da die exakte Zuordnung für den Ablauf der Untersuchung keinen Unterschied macht, wird die Aktivität der Frauenstruktur den Funktionen zugerechnet.

Prozesse, die zu Zusammenhängen führen

Aus vorliegenden Untersuchungen lassen sich für einige der Einflussfaktoren Annahmen zum Zustandekommen ihrer Wirkung ableiten. Für andere sind, auch mit Bezug auf das zugrundeliegende Organisationsmodell, Plausibilitätsannahmen formulierbar.

Bei einigen Faktoren könnte technische Rationalität eine Rolle spielen. So könnte die Größe der Gewerkschaft aufgrund zunehmender Arbeitsteilung und daraus folgender stärkerer interner Differenzierung zur Einrichtung einer separaten Frauenstruktur führen. Die Zahl der weiblichen Mitglieder könnte relevant sein, weil eine bestimmte kritische Masse zum Aufbau einer Frauenstruktur notwendig ist. Das organisatorische Subziel der Erhöhung oder Erhaltung der Legitimität könnte dazu führen, dass große Gewerkschaften, die sichtbarer und deshalb empfänglicher für externen Druck in Richtung Frauengleichstellung sind, mehr Frauen in Positionen aufweisen und zumindest formal der Gruppe der Frauen mehr Rechte zugestehen.

Legitimitätsanforderungen können auch hinter dem Einfluss von Branche, Berufsstatus oder Qualifikation als Eigenschaften der Domäne, d.h. als externe situative Faktoren liegen. Die Sicherung der Legitimität kann zu Unterschieden zwischen Gewerkschaften führen, wenn es in unterschiedlichen Branchen, Berufsstatus oder Qualifikationsgruppen unterschiedliche Anforderungen an die Legitimität einer Gewerkschaft gibt. Als externe situative Faktoren üben insbesondere Berufsstatus und Qualifikation, aber auch die Branche, ihren Einfluss auf die Organisation Gewerkschaft zum Großteil über das Verhalten der Gewerkschaftsmitglieder aus und werden damit zu internen situativen Faktoren. Die Mitglieder einer Gewerkschaft kommen aus ihrer aufgabenspezifischen Umwelt, der Domäne der Gewerkschaft. Gewerkschaften sind freiwillige Organisationen, die stark auf das ehrenamtliche Engagement von Mitgliedern angewiesen sind und deren Personal sich überwiegend aus Mitgliedern rekrutiert. Deshalb kann angenommen werden, dass die Merkmale der Mitglieder, insbesondere der aktiven Mitglieder mit Funktionen, sich deutlich auf die Charakteristika der Organisation auswirken. Z.B. könnte in einer Gewerkschaft, deren Organisationsbereich und in der Folge Mitgliederschaft überwiegend höherqualifizierte ArbeitnehmerInnen umfasst, die höhere Qualifikation der männlichen Mitglieder mit einer weniger traditionellen Einstellung zu den Geschlechterrollen verbunden sein, die in der Folge zu einer stärkeren Aufgeschlossenheit gegenüber Forde-

rungen der Kolleginnen nach Gleichstellung führt. Dieses Beispiel macht auch deutlich, dass über die Mitglieder die gesamtgesellschaftlichen und branchenspezifischen Geschlechterverhältnisse in die Organisation transportiert werden. Die Gewerkschaften spiegeln (mit einer starken Zeitverzögerung aufgrund der Langlebigkeit von Institutionen) die Geschlechterverhältnisse ihres Umfelds wider.

Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau wirken sich einerseits auf Werte, Einstellungen und Präferenzen der Mitglieder aus, andererseits beeinflussen sie auch die Möglichkeiten des Engagements der Mitglieder. Dass in der Gestaltung der Gewerkschaft die Eigenschaften der Mitglieder Ausdruck finden, ist zum einen rationale Anpassung einer freiwilligen Organisation, verweist aber zum anderen auch darauf, dass die Gestaltung der Struktur und anderer Merkmale einen politischen Prozess darstellt. In diesem verfolgen die individuellen AkteurInnen die Ziele der Organisation wie auch persönliche Interessen. Primäres Ziel der Organisation Gewerkschaft ist die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, dafür wichtige Subziele sind das Überleben der Organisation und die Sicherung der Handlungsfähigkeit der Organisation. Konkrete Definitionen der Arbeitnehmerinteressen sind ebenso wie die Gestaltung der Strukturen, Regeln und Institutionen einer Organisation nicht neutral, sondern entsprechen im Rahmen der Entscheidungsspielräume den Interessen der Mächtigeren (vgl. Weischer 1988: 111–2). In Bezug auf die beiden Geschlechter bedeutet dies angesichts des hierarchischen Geschlechterverhältnisses, dass Strukturen, Regeln und Institutionen eher den Bedürfnissen und Vorstellungen der Männer – oder bestimmten Gruppen von Männern – entsprechen als denen der Frauen. Mit höherem Frauenanteil kann angenommen werden, dass die Gruppe der Frauen mehr Macht besitzt und deshalb ihre Interessen innerhalb der Gewerkschaft besser durchsetzen kann. Sie können dann eher erreichen, dass eine Frauenabteilung eingerichtet wird und diese ausreichend Ressourcen für Aktivitäten erhält, dass mehr Positionen mit Frauen besetzt werden und die Anliegen der Frauen in der Gewerkschaftsarbeit präsent sind.

Mehrere Mechanismen können Teil der Prozesse sein, die zum Entstehen der Zusammenhänge zwischen situativen Faktoren und Unterschieden in der Situation von Frauen in Gewerkschaften führen. Einer davon ist soziale Schließung: Etliche Studien haben ergeben, dass dieser Mechanismus Teil der Prozesse der Reproduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in Organisationen ist (Cyba 2000: 109–26). Neben sozialer Schließung sind in den Gewerkschaften vermutlich noch andere Mechanismen an den Prozessen beteiligt. Die Prozesse, die hinter den Zusammenhängen zwischen situativen Faktoren und Unterschieden in der Situation von Frauen in Gewerkschaften liegen, stehen zwar nicht im Zentrum der Untersuchung, sie werden jedoch teilweise über Aussagen der Expertinnen oder in Gewerkschaftsdokumenten erkennbar und teilweise lassen sich plausible Erklärungen für das Zustandekommen von Zusammenhängen finden.

Insbesondere diese auf Plausibilität beruhenden, aber auch die stärker empirisch fundierten Erklärungen bedürfen noch einer Bestätigung durch zukünftige Forschung. Beim Sammeln von Hinweisen auf die Prozesse, die zum Entstehen beobachteter Zusammenhänge führen, geht es um Aufmerksamkeit für alle existierenden Prozesse, nicht nur um Überprüfung der am Beginn der Untersuchung aufgestellten und oben angeführten Annahmen.

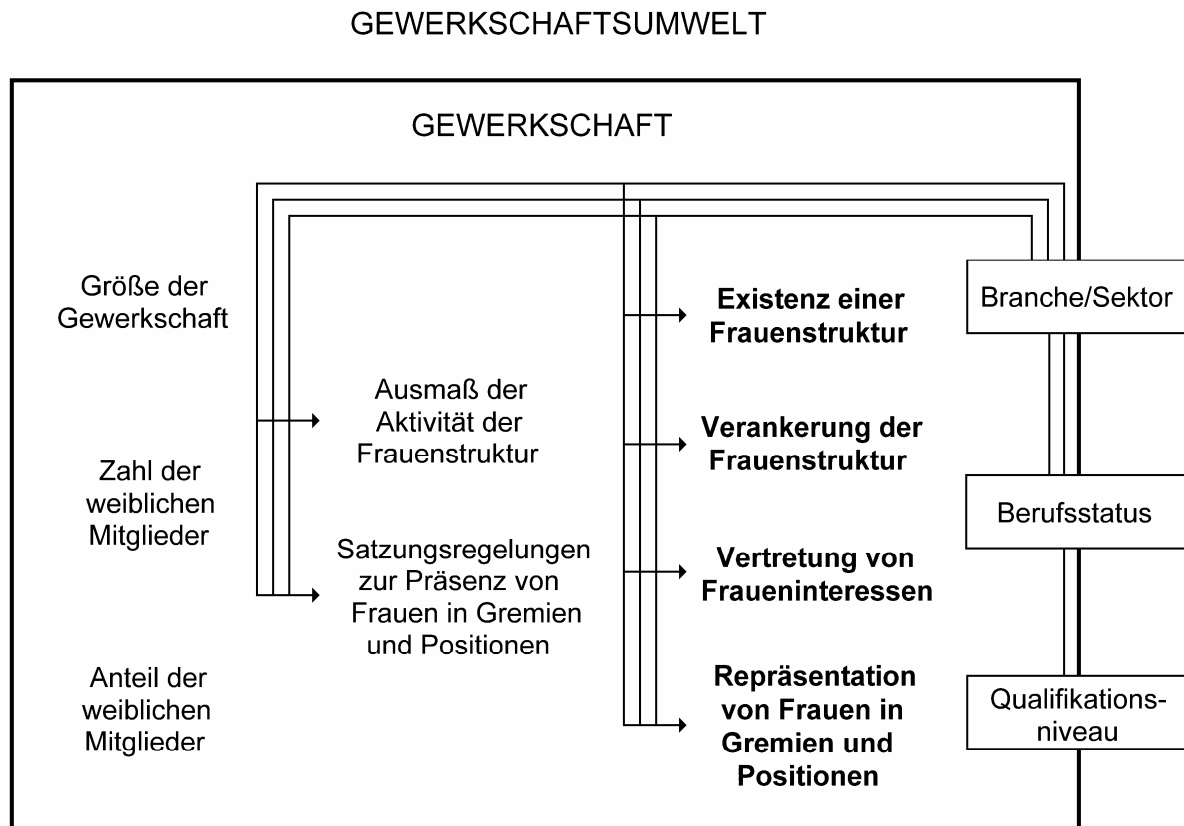
Das hierarchische Geschlechterverhältnis ist auch im Fall der Gewerkschaften auf allen drei Ebenen der Organisationsanalyse ‚eingelassen‘. Auf der Makroebene ist es in der Gesamtgesellschaft präsent ebenso wie in der spezifischen Umwelt der Gewerkschaften (z.B. Branche). Über die AkteurInnen kommt es in den Handlungen auf der Mikroebene innerhalb der Gewerkschaften zum Tragen. Und als Ergebnis des Zusammenspiels von Makro- und Mikroebene spiegelt sich das hierarchische Geschlechterverhältnis auf der Mesoebene, in den Strukturen, Regeln, Prozessen und Eigenschaften der Gewerkschaften wider.

Angenommene Wirkungszusammenhänge

Die angenommenen Wirkungszusammenhänge der Faktoren und Elemente, die systematisch in die Untersuchung einbezogen werden, ergeben sich aus dem allgemeinen Organisationsmodell, den bisherigen empirischen Ergebnissen und Plausibilitätsüberlegungen. Abbildung I.3, I.4 und I.5 stellen diese Wirkungszusammenhänge dar. Dabei sind jedoch nicht alle nach dem allgemeinen Modell möglichen Zusammenhänge in dem auf die Untersuchung zugeschnittenen Modell enthalten. Die Auswahl orientiert sich an Plausibilitätskriterien. Es wird z.B. davon ausgegangen, dass sich die Zahl der weiblichen Mitglieder nicht auf die relative Präsenz von Frauen in Gremien auswirkt. Die Richtung des Zusammenhangs zwischen Merkmalen der Frauenstruktur und der Repräsentation von Frauen in Gremien und Positionen weicht im spezifischen Modell von der Wechselbeziehung, die sich aus dem allgemeinen Modell ergäbe, ab. Die Richtung im spezifischen Modell wird aufgrund der Literaturbefunde und der Ergebnisse der ersten Recherchen festgelegt.

Externe situative Faktoren können interne situative Faktoren und andere Elemente der Organisation beeinflussen. Die Größe der Gewerkschaft, die Zahl und der Anteil der weiblichen Mitglieder werden von Branche, Berufsstatus und Qualifikation in deren Eigenschaft als externe Faktoren beeinflusst (z.B. wirkt sich die Branchenzusammensetzung einer Domäne in Kombination mit dem Berufsstatus auf den Frauenanteil in der Domäne und in Folge auf den Frauenanteil bei den Mitgliedern aus). Diese Zusammenhänge werden nicht untersucht und sind in Abbildung I.3 auch nicht wiedergegeben. Da die empirische Untersuchung von Zusammenhängen bei Branche, Berufsstatus und Qualifikation nicht zwischen ihrer Wirkung als interner und externer Faktor unterscheidet, werden in Abbildung I.3 zur besseren Übersichtlichkeit Branche, Berufsstatus und Qualifikation ohne diese Differenzierung angeführt. Damit entfällt auch die Abbil-

Abbildung I.3: Angenommene Einflüsse der Branche bzw. des Sektors, des Berufsstatus und des Qualifikationsniveaus auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sowie Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen

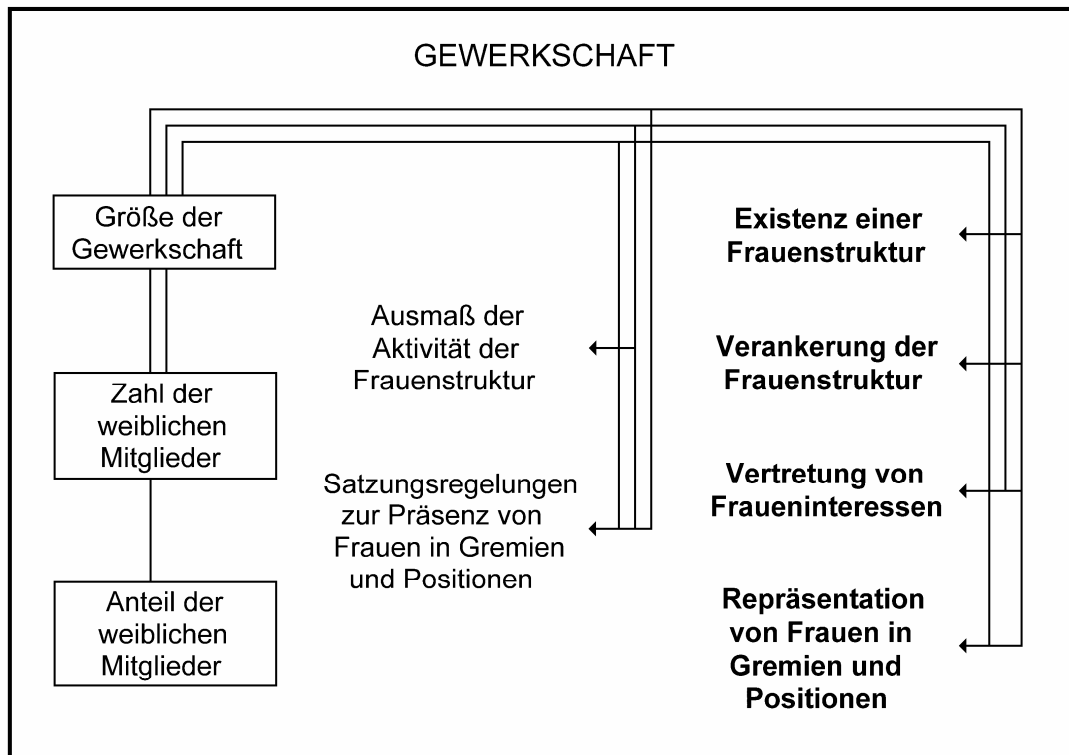


derung des Einflusses der externen Faktoren auf die korrespondierenden Merkmale der Mitglieder (interne Faktoren).

Zur Darstellung der empirischen Ergebnisse in den folgenden Teilen ist anzumerken, dass teilweise nicht angeführt wird, wenn im spezifischen Modell angenommene Wirkungszusammenhänge nicht zu beobachten sind. Weiters werden im Rahmen des Vergleichs der Gewerkschaften auch Zusammenhänge von Aspekten der Frauenstruktur (incl. Vertretungsrechten) untereinander untersucht, die im Modell nicht sichtbar sind. Im Gang der Darstellung werden jeweils die Zusammenhänge mit den bis dahin behandelten Aspekten angeführt.

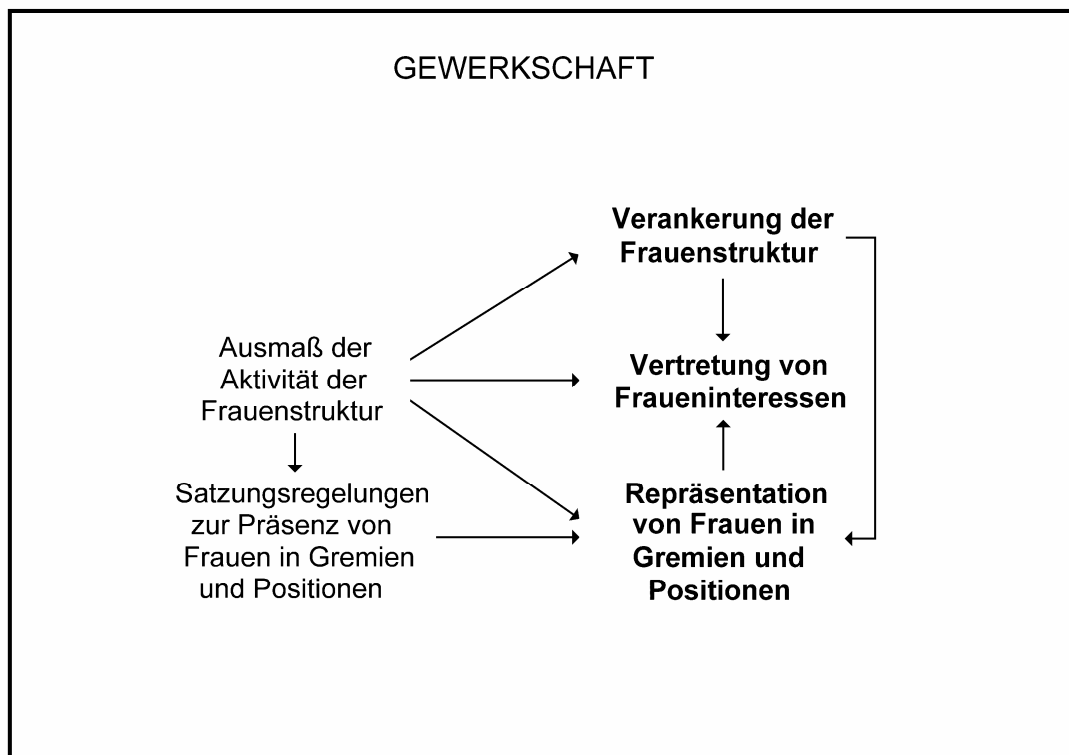
In der Untersuchung werden weder die Einflüsse der Organisation auf die externen situativen Faktoren betrachtet noch von der Organisation verursachte Veränderungen der internen situativen Faktoren. Die in die Untersuchung miteinbezogenen Umweltfaktoren (z.B. die Branchenzusammensetzung der Domäne) und die mit ihnen verbundenen Faktoren (z.B. Wertvorstellungen in einer bestimmten Berufsstatusgruppe) sind durch die Gewerkschaften nicht oder nur

Abbildung I.4: Angenommene Einflüsse der Größe der Gewerkschaft, der Zahl und des Anteils der weiblichen Mitglieder auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sowie Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen



wenig änderbar (ausgenommen über eine Umgestaltung der Domäne). Etwas mehr Einflussmöglichkeiten gibt es bei den stark von der Umwelt bestimmten Merkmalen der Mitglieder. Die mit spezifischen Merkmalsausprägungen von Branche, Berufsstatus und Qualifikation verbundenen Eigenschaften der Mitglieder sind durch die Gewerkschaft zwar kaum änderbar, die Struktur der Mitglieder nach Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau ist jedoch (bei gegebener Domäne) in einem gewissen Rahmen beeinflussbar. Auch die übrigen betrachteten internen situativen Faktoren (Größe, Zahl und Anteil der weiblichen Mitglieder) sind von der Organisation in bestimmtem Ausmaß veränderbar. Von den in die Untersuchung miteinbezogenen Faktoren könnten die Aktivitäten der Frauenstruktur und die Repräsentation von Frauen in Gremien und Positionen die Zahl und – damit verbunden – den Anteil weiblicher Mitglieder beeinflussen; somit würde es zu einer Wechselwirkung kommen. Mangels geeigneter Daten kann diese Frage in der vorliegenden Studie nicht behandelt werden, in den ersten Recherchen gab es allerdings keine Hinweise auf eine solche Wechselwirkung.

Abbildung I.5: Angenommene Einflüsse des Aktivitätsniveaus der Frauenstruktur sowie der Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und Beziehungen zwischen den Merkmalen



Hypothesen

Ergebnisse bisheriger Untersuchungen führen zu einigen Hypothesen über die Wirkung der in die vorliegende Untersuchung einbezogenen Faktoren. Aus den Befunden von Ledwith und Colgan (2002: 21–2) kann abgeleitet werden, dass die Teilhabe von Frauen an den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen stärker ausgeprägt ist, wenn es sich um Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, Angestelltengewerkschaften, Dienstleistungsgewerkschaften oder Gewerkschaften mit hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen handelt. Weiters ist dies der Fall, wenn die Zahl der weiblichen Mitglieder eine bestimmte kritische Masse erreicht, wenn es eine Frauenstruktur gibt bzw. die Frauenstruktur gut verankert und aktiv ist. Aus anderen Studien lässt sich die Hypothese ableiten, dass größere Gewerkschaften eher eine Frauenstruktur eingerichtet haben und ihr mehr Rechte zugestehen als kleine Gewerkschaften, häufiger Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien aufweisen, Fraueninteressen zumindest nach außen hin mehr Raum geben und sich in ihnen absolut wie relativ mehr Frauen in Gremien und Positionen befinden.

Diese Hypothesen eignen sich aus mehreren Gründen nicht als alleiniger Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung. Einige dieser Aussagen können für Österreich in spezifischerer Form überprüft werden (z.B. für unterschiedliche

Bereiche des öffentlichen Dienstes). Weiters sind die sich aus anderen Studien ergebenden Hypothesen entweder auf die Teilhabe von Frauen oder auf die Frauenstruktur beschränkt, die vorliegende Arbeit strebt jedoch eine umfassendere Erklärung der Situation von Frauen in Gewerkschaften an.

Annahmen zu den Prozessen, die die Zusammenhänge hervorbringen, fehlen in den bisherigen Studien teilweise und insgesamt bilden die ableitbaren Hypothesen kein kohärentes Gebäude. Deshalb beschränke ich mich in meiner Untersuchung nicht auf die Überprüfung der aus der Literatur ableitbaren Hypothesen, sondern beziehe zum einen weitere Faktoren mit ein, zum anderen untersuche ich alle eventuellen Auswirkungen eines Faktors. In Teil IV wird erörtert, ob die Richtung von in der vorliegenden Untersuchung bestätigten Zusammenhängen mit den aus bisherigen Studien abgeleiteten Hypothesen übereinstimmt.

Abschließende Anmerkungen

Das in diesem Kapitel entwickelte Modell ist zum einen auf die Forschungsfrage der Erklärung von Differenzen in der Situation von Frauen in verschiedenen Gewerkschaften zugeschnitten, zum anderen auf die konkret erhebbaren situativen Faktoren und Merkmale der Situation von Frauen in Gewerkschaften. Es handelt sich nicht um ein vollständiges Modell der Situation von Frauen in Gewerkschaften, sondern um einen Ausschnitt.

Angesichts der historisch tradierten unzureichenden Einbindung von Frauen in die gewerkschaftlichen Strukturen sind Veränderungen und Wandel notwendig, damit es in den Gewerkschaften zu einer adäquaten Präsenz von Frauen und ihren Interessen kommt. Wandel vollzieht sich jedoch in Organisationen im Allgemeinen und bei Gewerkschaften im Besonderen nur langsam.

I.6 Forschungsdesign, Methoden

I.6.1 Forschungsstrategie

In der Sozialwissenschaft werden zwei unterschiedliche Arten des Forschungshandelns unterschieden: das hypothetico-deduktive und das interpretative Paradigma (vgl. z.B. Erzberger 1998: 8–71). Der jeweils ‚harte Kern‘ dieser beiden Forschungsrichtungen kann folgendermaßen beschrieben werden: In der hypothetico-deduktiven Forschungsstrategie steht die Prüfung von Hypothesen oder einer Theorie im Vordergrund, Begriffe und Aussagen müssen dazu ex ante formuliert werden. Die Analyse richtet sich auf Ursachen und deren Wirkungen (‚erklären‘). Die Datenerhebung erfolgt standardisiert und es wird quantifizierend, d.h. mit Zahlen gearbeitet. In der interpretativen Forschungsstrategie werden Aussagen, Begriffe oder Hypothesen nicht ex ante formuliert, sondern im Prozess der Untersuchung entwickelt. Im Mittelpunkt stehen Konstruktionsprinzipien von Wirklichkeitsdefinitionen; Konstruktionsprozesse auf Seiten der zu untersuchenden Individuen bzw. die Binnenperspektive der handelnden Akteu-

rInnen spielen eine große Rolle („verstehen“). Es wird qualitativ, d.h. mit Worten gearbeitet. Quantitative und qualitative Methoden sind allerdings nicht automatisch an ein bestimmtes Forschungshandeln rückgebunden, d.h. im hypothetico-deduktiven Forschungshandeln können auch qualitative Verfahren Anwendung finden und im interpretativen Forschungshandeln quantitative Verfahren.

Von diesen beiden unterschiedlichen Paradigmen sozialwissenschaftlicher Forschung ist die vorliegende Arbeit eher dem hypothetico-deduktiven Paradigma zuzuordnen. Ziel der vorliegenden Untersuchung ist eine Erklärung beobachtbarer Phänomene – der Unterschiede in der Situation von Frauen in Gewerkschaften – durch kausale Zusammenhänge. Ein Teil dieses Ziels und gleichzeitig ein eigenständiges Ziel der Studie ist die Deskription der Situation von Frauen in den österreichischen und deutschen Gewerkschaften. Der Fokus der Analyse liegt auf der Meso- und Makroebene, Konstruktionsprozesse handelnder AkteurInnen bzw. ihre Binnenperspektive werden zwar zu einigen Aspekten thematisiert, stehen aber nicht im Mittelpunkt.

Die aus der Literatur und bisherigen Untersuchungen ableitbaren Hypothesen zur Erklärung von Unterschieden in der Situation von Frauen in Gewerkschaften sind teilweise eher vage, als Ergebnis der empirischen Analyse sollen sie nicht nur bestätigt oder verworfen, sondern vor allem präzisiert werden. In einigen Punkten, vor allem in Bezug auf die zu den Zusammenhängen führenden Prozesse, aber auch hinsichtlich weiterer erklärender Faktoren, trägt die empirische Studie auch stärker explorative Züge. Innerhalb des hypothetico-deduktiven Forschungshandelns ist die vorliegende Untersuchung somit weniger dem Kern, der Testung von Hypothesen und Theorien, sondern mehr der Phase der Generierung von Hypothesen zuzurechnen. In zukünftiger Forschung sollen diese Hypothesen getestet und weiterentwickelt werden. Die Generierung von Hypothesen und Theorien aus dem empirischen Material wird zwar im Allgemeinen dem interpretativen Paradigma zugerechnet, aber da andere, wesentliche Kennzeichen des interpretativen Paradigmas nicht gegeben sind (wie der Fokus auf die Binnenperspektive der AkteurInnen – siehe oben), ist die vorliegende Studie nicht dem interpretativen Paradigma zuzuordnen.

Die teilweise vagen Hypothesen, die in der empirischen Analyse überprüft und weiterentwickelt werden, wurden zum einen aus vorhandenen Theorien und Studien, zum anderen aus dem Alltagsverständnis (einschließlich dem „ForscherInnen-Alltagsverständnis“) abgeleitet; weiters wurden sie aus den ersten Materialanalysen generiert (siehe ausführlicher I.5.2).⁵⁸ Der Fokus der Analyse liegt

⁵⁸ Zu unterschiedlichen Ausprägungen von Vorwissen siehe Kelle und Kluge (1999: 36) und Meinefeld (2000: 273). Die Ausführungen von Kelle/Kluge und Meinefeld beziehen sich auf „qualitative“ Forschung, treffen jedoch auch auf den Prozess der Generierung von Hypothesen im hypothetico-deduktiven Forschungshandeln zu.

auf der Makro- und Mesoebene (siehe I.5.1). Die herangezogenen Daten sind überwiegend quantitative und qualitative Makro-Daten, die aus dokumentarischem Material oder Expertinneninterviews stammen. Die Interviews mit den Expertinnen zielen nicht auf Informationen über die interviewte Person ab, sondern auf Informationen über die Organisation.

I.6.2 Design der Untersuchung

Die Untersuchung gliedert sich in zwei Schritte, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind. In einem ersten Schritt werden die Gewerkschaften auf Landesebene verglichen. Unterschiedliche Ausprägungen der abhängigen Variablen werden dabei auf Zusammenhänge mit den potentiell erklärenden Variablen untersucht und es werden jeweils Aussagen zu den im jeweiligen Land beobachtbaren Zusammenhängen aufgestellt. In einem zweiten Schritt wird in einem Vergleich von Österreich und Deutschland der Frage nachgegangen, ob die in Österreich feststellbaren Zusammenhänge generalisierbar sind und in einem Land, das Österreich in vielen Punkten sehr ähnlich ist ebenfalls auftreten. Aufgrund der Ergebnisse dieses Paarvergleichs werden einerseits die Hypothesen modifiziert und andererseits neue Hypothesen generiert. In zukünftiger Forschung können diese Hypothesen anhand von anderen Gewerkschaften weiterer Prüfung und Modifikation unterzogen werden.

Der Paarvergleich folgt einer Replikationslogik (vgl. Rokkan 1968: 19–20; Yin 1989: 53–4). Für den Vergleich werden zwei Fälle ausgesucht, die in Bezug auf angenommene beeinflussende Variable möglichst ähnlich sind. Im Vergleich wird festgestellt, ob die Ergebnisse des ersten Falls sich im zweiten wiederholen. Im durchgeführten Ländervergleich geht es somit nicht um einen Vergleich zwischen den beiden Ländern Österreich und Deutschland, sondern um die Prüfung der Generalisierbarkeit von Ergebnissen bzw. die Entwicklung verallgemeinernder Aussagen. Das Land ist der Kontext der Untersuchung und nicht ihr Objekt (Kohn 1989: 21).

Das Gewerkschaftssystem eines Landes und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nehmen potentiell Einfluss auf die Situation von Frauen in Gewerkschaften. Um den möglichen Einfluss dieser Faktoren der Makroebene zu minimieren, wurde mit Deutschland für den Vergleich ein Land gewählt, das Österreich in diesen Punkten möglichst ähnlich ist. In Deutschland gibt es zwar nicht nur einen einzigen Dachverband, so wie in Österreich, aber ein Dachverband, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), ist der mit Abstand bedeutendste und umfasst beinahe 90 Prozent der deutschen Gewerkschaftsmitglieder (siehe III.1.1). Ebenso wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist der DGB überparteilich. ÖGB und DGB ähneln sich in der Rolle des Dachverbands bei Lohnverhandlungen, in den Aktivitäten des Dachverbands, im Ausmaß seiner Teilhabe an korporatistischen Entscheidungsprozessen und in der Bedeutung des Betriebsrates für die Gewerkschaften. Gewisse Unterschiede gibt es u.a. beim

Zentralisationsgrad des Dachverbands und der Mitgliedsgewerkschaften (siehe Traxler et al. 2001: 67–8).

Nicht nur beim Gewerkschaftssystem, sondern auch hinsichtlich wichtiger Dimensionen des gesamtgesellschaftlichen Umfelds in dem die Gewerkschaften agieren, bestehen zwischen Deutschland und Österreich Ähnlichkeiten. Beide Länder werden zu den korporatistischen Staaten gezählt (siehe z.B. Crouch 1993: 14; Lijphart/Crepaz 1991: 243). Das System der Arbeitsbeziehungen, Wirtschaft und Kultur sind sich sehr ähnlich (Strauss 1998: 186). Des Weiteren gleichen sich Wohlfahrtsstaatsregime und Geschlechterkultur in Österreich und Westdeutschland (Duncan 1998: 208–14). Es gibt jedoch auch Unterschiede zwischen den beiden Ländern, die zu Differenzen in den beobachteten Determinanten der Situation von Frauen in Gewerkschaften führen können. Bestimmte Unterschiede zwischen Österreich und Deutschland begrenzen die Überprüfung der anhand von Österreich aufgestellten bzw. modifizierten Hypothesen: So gibt es in Deutschland im DGB keine ‚reine‘ Angestelltengewerkschaft (die in einer Fusion aufgegangene Deutsche Angestelltengewerkschaft unterschied sich von der österreichischen Gewerkschaft der Privatangestellten u.a. durch die Organisation nicht-beamteter öffentlich Bediensteter, zudem sind für die Vergangenheit nur eingeschränkt Analysen möglich). Große Bereiche des öffentlichen Dienstes sind in Deutschland gemeinsam mit der Privatwirtschaft organisiert (früher in der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, aktuell in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft). Einige aufgrund der Ergebnisse zu Österreich aufgestellten Hypothesen können deshalb anhand von Deutschland nur eingeschränkt überprüft werden. Umgekehrt gibt es aber auch für Deutschland Ergebnisse zu Punkten, die für Österreich nicht untersucht werden können.

In den Vergleich mit Deutschland werden neben den DGB-Gewerkschaften der Deutsche Beamtenbund (dbb) und für die Vergangenheit auch die Deutsche Angestelltengewerkschaft miteinbezogen. Der dbb ist zwar ein Gewerkschaftsbund und keine einzelne Gewerkschaft, von der Größe her entspricht er aber den DGB-Gewerkschaften. Für den Vergleich mit Österreich ist der dbb von besonderem Interesse, da er so wie die österreichische Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ausschließlich den öffentlichen Dienst organisiert und politisch konservativ ausgerichtet ist. Zur besseren Lesbarkeit wird der dbb im Text unter den Begriff ‚Gewerkschaften‘ subsumiert, obwohl er ein Dachverband ist.

I.6.3 Annahmen zur Inferenz

In der Bearbeitung der Frage der systematischen Zusammenhänge zwischen situativen Faktoren und Merkmalen in Bezug auf die Einbindung von Frauen und ihren Interessen in die Gewerkschaften ist neben der Beschreibung der beobachteten Fälle das Ziehen von Schlussfolgerungen für nicht beobachtete Fälle (Inferenz) Ziel der Arbeit. Es können zwei prinzipiell unterschiedliche Logiken der Inferenz unterschieden werden: die deterministische und die probabilistische

(vgl. allgemein z.B. King et al. 1994: 59–60; in Bezug auf kausale Inferenz z.B. Mahoney 2000: 389). Nach der deterministischen Sichtweise wären vollkommene Vorhersagen und Erklärungen möglich, wenn die richtigen erklärenden Variablen miteinbezogen werden. Hingegen gibt es gemäß der probabilistischen Sichtweise immer unerklärte, unsystematische Variation; auch wenn alle vorstellbaren erklärenden Variablen miteinbezogen würden, wäre eine perfekte Vorhersage oder Erklärung nicht möglich. Wenn eine unerklärte Variation vorliegt, wie ein abweichendes Ereignis oder ein abweichender Fall, dann ist dies nach der deterministischen Logik der Inferenz darauf zurückzuführen, dass nicht alle erklärenden Variablen bekannt sind. Nach der probabilistischen Logik liegt die Begründung darin, dass es immer eine unerklärte Variation gibt. Verbunden werden können diese beiden Logiken, indem die noch unbekannten Variablen der ersten Logik als Grund für die unerklärte Variation gemäß der zweiten Logik betrachtet werden. King et al. weisen darauf hin, dass diese beiden Logiken der Inferenz keine beobachtbaren Implikationen haben und deshalb die Entscheidung zwischen ihnen eher eine Angelegenheit des Glaubens denn der empirischen Überprüfung sei (King et al. 1994: 60).

Das Vorliegen von unerklärter Variation ist somit sowohl mit der deterministischen als auch mit der probabilistischen Logik der Inferenz vereinbar. Wenn beim Ziehen von Schlussfolgerungen unerklärte Werte oder unerklärte Fälle vorliegen, dann ist vorerst nicht entscheidbar, ob es sich um den Effekt nicht berücksichtigter erklärender Variablen handelt oder um wirklich zufällige Ereignisse. Dies kann erst in zukünftiger Forschung untersucht werden.

Die bisherigen spärlichen empirischen Befunde zur Fragestellung der vorliegenden Untersuchung legen nahe, dass existierende Zusammenhänge nicht deterministisch sind (Ledwith/Colgan 2002: 22). Zudem dominiert derzeit in der Organisationsforschung die Annahme, dass in einem von den situativen Faktoren vorgegebenen Rahmen Handlungsspielräume existieren (siehe I.2.2). Jedoch ist es bei Zutreffen dieser Annahme möglich, dass die Handlungsspielräume verschiedener Ausprägungen unabhängiger Variablen sich nicht überschneiden. In solchen Fällen wäre eine (wie ich es nenne) ‚abgeschwächt‘ deterministische Erklärung möglich. Dabei ist bei einer gegebenen Ausprägung der unabhängigen Variablen nur ein spezifisches Set an Ausprägungen der abhängigen Variablen möglich, welche bei Vorliegen einer anderen Ausprägung der unabhängigen Variablen nicht vorkommen. Die Wahl innerhalb eines Handlungsspielraumes könnte ebenfalls als determiniert betrachtet werden, und zwar durch nicht erfasste situative und andere Faktoren (Donaldson 1996b: 40–57).

Neben dem Szenario von Handlungsspielräumen, die zu sich nicht überschneidenden Ergebnissen führen und eine abgeschwächt deterministische Erklärung erlauben, sind sich überschneidende Ergebnisse unterschiedlicher situativer Faktoren bzw. Kombinationen situativer Faktoren möglich. Wenn die realisierten Entscheidungen in diesem Überschneidungsbereich liegen, dann kann nicht zwi-

schen den Effekten der unabhängigen Faktoren unterschieden werden. Ich nehme an, dass ein Faktor einen bestimmten Einfluss hat, es aber Handlungsspielräume gibt, die abhängig von anderen Faktoren genutzt werden und dann zu einer Abweichung führen können. Auf jeden Fall muss es eine identifizierbare Wirkung geben, d.h. entweder nicht überlappende Handlungsspielräume oder gewisse Handlungsoptionen innerhalb des Handlungsspielraums sind die ‚naheliegenderen‘ und deshalb häufiger gewählt. Der Einfluss eines situativen Faktors kann durch Akteurskonstellationen auf Null abgeschwächt werden. Ich nehme an, dass dennoch in der vergleichenden Betrachtung Hinweise auf seine Wirkung aufgespürt werden können. Diese sollte vor allem dann sichtbar sein, wenn die Gewerkschaften, die einen Faktor aufweisen, mehrheitlich auch das von ihm bewirkte Merkmal besitzen.

Bei der Untersuchung des Vorliegens von Zusammenhängen suche ich zunächst nach deterministischen Zusammenhängen, wobei ich nicht von einem strikten Determinismus ausgehe. Bei nominalen Variablen analysiere ich mittels nominalem Vergleich, der auf der Idee von notwendigen und hinreichenden Bedingungen basiert (Mahoney 2000: 390–9), ob in den Daten solche Zusammenhänge auftreten. Dazu zählen auch (wenn ein abgeschwächt deterministischer Zusammenhang gegeben ist) zwei oder mehr Ausprägungen der abhängigen Variable beim Wert A eines situativen Faktors Y, wenn sie bei den anderen Werten von Y nicht vorliegen.

Wo keine deterministischen Zusammenhänge feststellbar sind, suche ich nach Zusammenhängen, die in der Mehrheit der Fälle (siehe unten) beobachtbar sind. Wenn dies zutrifft, stelle ich die Hypothese eines Zusammenhangs auf bzw. bei der Überprüfung der Hypothesen im Fall von Deutschland erachte ich sie als vorläufig bestätigt. Wo es abweichende Fälle gibt, wird im Material nach Unterstützung dafür gesucht, dass trotzdem eine Kausalbeziehung besteht (vgl. Mahoney 2000: 411). Weiters wird bei vom allgemeinen Muster abweichenden Fällen im Material nach Erklärungen gesucht, die in zukünftiger Forschung zu testen sind. Wenn keine Erklärung für das Abweichen einzelner Fälle von einem generellen Muster aufgefunden werden kann, dann stellt dies ebenfalls ein konkretes Thema für zukünftige Forschung dar. Mit der Vorgangsweise, dass ein Zusammenhang angenommen wird, wenn er in der Mehrheit der Fälle zu beobachten ist, kann ein existierender Zusammenhang unerkannt bleiben, wenn er in der Mehrzahl der Fälle durch intervenierende Variable aufgehoben wird. Dem wird versucht entgegenzuwirken, indem Fälle mit bekannten oder vermuteten intervenierenden Variablen (die Vermutung kann sich auch aus dem Material ergeben) bei der Beurteilung des Vorliegens eines Zusammenhanges ausgeschlossen werden.

In der Beurteilung, ob ein Zusammenhang in der Mehrheit der Fälle zu beobachten ist, gehe ich bei nominalen Variablen folgendermaßen vor: Wenn ein Zusammenhang bei mehr als der Hälfte der Fälle auftritt, dann wird er als

‚schwach‘ bezeichnet, bei 65 Prozent als ‚deutlich‘ und bei 80 Prozent als ‚stark‘. Diese Kriterien entsprechen in etwa denen, die Ragin für die Beurteilung, ob bei der Analyse weniger Fälle eine notwendige oder hinreichende Bedingung vorliegt, vorschlägt (2000). Aufgrund der sehr geringen Fallzahlen der vorliegenden Untersuchung können die von Ragin vorgeschlagenen Signifikanztests für geringe Fallzahlen (2000: 112–5) meist nicht durchgeführt werden, es wird deshalb generell darauf verzichtet.

Bei ordinalen und metrischen Variablen überprüfe ich, ob ein linearer Zusammenhang vorliegt. Die Beurteilung erfolgt primär aufgrund von Scatterplots. Zusätzlich werden die Korrelationskoeffizienten betrachtet (Kendalls Tau-b für ordinale Variablen, Pearsons R für metrische Daten). Es hat sich gezeigt, dass Zusammenhänge, die im Scatterplot schwach sichtbar sind, Korrelationskoeffizienten ab 0,30 aufweisen (sowohl Pearsons R als auch Kendalls Tau-b) und deutlich sichtbarere Zusammenhänge einen Korrelationskoeffizienten ab 0,5 (Pearsons R) bzw. ab ungefähr 0,35 (Kendalls Tau-b). Ein Zusammenhang wird in der Beschreibung der Ergebnisse als ‚schwach‘ bezeichnet, wenn der Scatterplot einen Zusammenhang nahe legt und der Korrelationskoeffizient mindestens 0,3 beträgt. Wenn der Scatterplot einen deutlichen Zusammenhang ausdrückt und der Korrelationskoeffizient mindestens 0,5 (Pearsons R) bzw. 0,35 (Kendalls Tau-b) beträgt, wird der Zusammenhang als ‚deutlich‘ bezeichnet. Bei einem Korrelationskoeffizienten von mindestens 0,65 (Pearsons R) bzw. 0,5 (Kendalls Tau-b) wird der Zusammenhang als ‚stark‘ bezeichnet. Die Korrelationskoeffizienten werden teilweise in Fußnoten zum Text oder in den Tabellen angegeben. Für die Korrelationskoeffizienten werden Signifikanztests für kleine Stichproben mit dem Statistikprogramm StatXact-3 berechnet (Exact- und Monte-Carlo-Test). Die Angabe von Signifikanztests erfolgt aus Gründen der Konvention, sie werden nicht zur Beurteilung des Vorliegens eines Zusammenhangs herangezogen.

Mittels fallinterner Analyse (Mahoney 2000: 409–17) kann in zukünftiger Forschung vertieft nach Erklärungen für die beobachtbaren Zusammenhänge und nach den Prozessen ihres Zustandekommens gesucht werden, ebenso danach, warum bestimmte Fälle von einem mehrheitlich beobachteten Muster abweichen.

I.6.4 Methoden

Zur Sammlung von Daten und Informationen zu den untersuchten Gewerkschaften wurden primär folgende Methoden angewandt: Literaturanalyse (incl. Forschungsberichte), Dokumentenanalyse und Expertinneninterviews. Ergänzend kamen folgende Methoden zum Einsatz: Nachfragen zu diversen Punkten bei unterschiedlichen Personen in den Gewerkschaften (per Email oder telefonisch), zwei Gruppendiskussionen mit BetriebsrätInnen zu ausgewählten Fragestellungen, informelle Gespräche mit mehreren Gewerkschafterinnen, informelle Ge-

sprache mit drei Expertinnen, die als Wissenschaftlerinnen im Themenbereich Frauen und Gewerkschaften forschen, und teilnehmende Beobachtung einer Fachtagung des Deutschen Beamtenbunds.^{59, 60}

Die Gespräche im Zuge telefonischer Nachfragen wurden protokolliert. Ebenso wurden nach den informellen Gesprächen Protokolle erstellt. Während der Teilnahme an der Fachtagung machte ich Notizen, danach fertigte ich ein Protokoll an. Die Durchführung der Dokumentenanalyse, der Expertinneninterviews und der Gruppendiskussionen wird unten noch ausführlicher dargestellt.

Die Wahl der Methoden sowie das Ausmaß ihres Einsatzes orientierte sich nicht nur an der Fragestellung, sondern war auch pragmatisch bedingt. Zur erweiterten Bearbeitung der Fragestellung wären zusätzliche Interviews mit Vertreterinnen der Frauenstrukturen, systematische Interviews mit Betriebsrätinnen und niedrigrangigen Gewerkschaftsfunktionärinnen sowie einfachen Mitgliedern notwendig. Dies war aufgrund von Restriktionen beim Zugang zu Interviewpartnerinnen und den begrenzten Ressourcen in dieser Untersuchung nicht möglich.

Wo nicht anders angemerkt, beziehen sich die Daten und Informationen zu Österreich auf Anfang 2004 (bei den Gewerkschaften, bei denen die Interviews früher geführt worden waren, gab es gegebenenfalls Nachrecherchen). Die Daten für Deutschland beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf das Frühjahr 2004. In einzelnen Punkten, wo es für die Argumentation wichtig ist, werden aktuellere Daten herangezogen.

Im Sinne einer Methodentriangulation („Between-method triangulation“ – Denzin 1978: 302) ergänzen sich die Quellen gegenseitig und werden teilweise zur gegenseitigen Validierung verwendet (z.B. Bestätigung von aus Dokumentenquellen gewonnenen Informationen durch die Expertinneninterviews, aber auch umgekehrt). Nach Möglichkeit wurden nicht völlig gesichert erscheinende Fakten, wie Zahlen oder Satzungsbestimmungen, anhand einer zweiten Quelle überprüft. Bei zutage tretenden Widersprüchen wurden, sofern möglich, weitere Quellen herangezogen.

Dokumentenanalyse

Folgende Dokumente der Gewerkschaften fanden in der Untersuchung Verwendung: Geschäftsordnungen bzw. Satzungen der Gewerkschaften, diverse Berichte der Frauenstrukturen, Berichte, Protokolle und Anträge zu Gewerkschaftskongressen, Richtlinien für die Arbeit der Frauenstrukturen, Programmatiken, Internetseiten, Mitgliederzeitschriften, Presseaussendungen und zur Verfügung gestellte gewerkschaftsinterne Dokumente. Eine wichtige Quelle für Österreich ist der jährliche Bericht der ÖGB-Frauenabteilung mit Berichten aus den Fach-

⁵⁹ Die Fachtagung fand am 7.6.2004 in Berlin statt.

⁶⁰ Die Erhebung wurde vom Wiener Hochschuljubiläumsfonds finanziell unterstützt.

gewerkschaften und den Bundesländern von 1950 bis 2004.⁶¹ Die Geschäftsordnungen (Österreich) bzw. Satzungen (Deutschland) der Gewerkschaften stellen für beide Länder eine bedeutende Quelle dar. In Österreich war es allerdings bei mehreren Gewerkschaften nicht möglich, die aktuelle Geschäftsordnung einzusehen (KMSfB, GdE, HTV, GBH, GPF⁶²), in Deutschland war dies bei einer der Fälle (dbb). In diesen Fällen mussten die relevanten Inhalte der aktuellen Geschäftsordnung im Rahmen der Expertinneninterviews erfragt werden. Eine Validierung der Angaben war in der Folge nicht möglich.

Der erste Schritt in der empirischen Erhebung war die Analyse der Literatur und die Recherche und Analyse von Tätigkeitsberichten der Frauenstrukturen sowie von Geschäftsordnungen bzw. Satzungen. Aufgrund der ersten Analyse wurden weitere Erhebungen getätigt (Ausweitung auf andere Gewerkschaften, Ergänzung oder Verbreiterung der bereits erhobenen Informationen zu bestimmten Themen) und der Leitfaden für die Expertinneninterviews erstellt (zur Vorgangsweise bei der Auswertung siehe auch unten).

Dokumentarisches Material der Gewerkschaften (Statuten, Geschäftsordnungen, Berichte, Unterlagen zu Gewerkschaftstagen, thematische Papiere etc.) wurde in Archiven oder Bibliotheken eingesehen oder von Internetseiten der Gewerkschaften heruntergeladen. Zudem wurden Dokumente auch von Expertinnen anlässlich der Interviews übergeben oder zugesandt oder von anderen Auskunftspersonen der Gewerkschaften auf Anfrage hin übermittelt.

*Expertinneninterviews*⁶³

Die befragten Expertinnen wurden als Funktionsträgerinnen innerhalb des gewerkschaftlichen Kontextes ausgewählt. Sie sollen Auskünfte über ihr eigenes

⁶¹ Der Bericht der ÖGB-Frauenabteilung ist ab dem Jahr 2000 nicht mehr in gedruckter Form, sondern nur mehr als elektronische Datei verfügbar.

⁶² Die Geschäftsordnung der HGPd lag ebenfalls nicht in einer aktuellen Version vor, hier war es aber möglich, die Gewerkschaftstagsbeschlüsse, mit denen die verfügbare Geschäftsordnung 1995 abgeändert wurde, einzusehen.

⁶³ Die weibliche Form wird für die Bezeichnung der eingesetzten Methode verwendet um zu verdeutlichen, dass es sich bei den ExpertInnen fast zur Gänze um Frauen handelt. Es wurden nur drei Interviews mit Männern geführt, alle drei fanden in Österreich statt. Zwei dieser Gespräche waren für die Untersuchung weniger relevante Interviews zur Beschaffung ergänzender Informationen auf ÖGB-Ebene. Dabei war die Geschlechtszugehörigkeit kein Kriterium für die Auswahl, sondern die Position der Betroffenen. Wenn auf die Befragten als Gruppe Bezug genommen wird, dann sind diese Ergänzungsinterviews in der Regel nicht enthalten. Das dritte Interview wurde mit einem Mann als Ersatz für eine Frau geführt, da in der betreffenden österreichischen Gewerkschaft im Erhebungszeitraum keine Frauenfunktionärin oder -sekretärin befragt werden konnte. Obwohl dieser männliche Befragte Teil der Gesamtheit der Befragten und der Gruppe der österreichischen Befragten ist, wird in beiden Fällen die weibliche Mehrzahl-Form verwendet, da sie die Zusammensetzung der Gruppe der Befragten adäquater zum Ausdruck bringt.

Handlungsfeld geben. Die aus der Funktion einer Expertin innerhalb der Gewerkschaft resultierenden Erfahrungen und Wissensbestände sind der Gegenstand des Interviews (vgl. Meuser/Nagel 1991: 445–6). Die Interviews zielen auf systematische und lückenlose Informationsgewinnung. Im Vordergrund steht „das aus der Praxis gewonnene, reflexiv verfügbare und spontan kommunizierbare Handlungs- und Erfahrungswissen“ (Bogner/Menz 2002: 37). Die Expertin wird als eine Person gesehen, die über ein bestimmtes, der Forscherin nicht zugängliches Fachwissen verfügt, das unter Zuhilfenahme eines Leitfadens erhoben wird. Dabei geht es in der vorliegenden Untersuchung zum einen um Fakten (z.B. Jahreszahlen), zum anderen um die Einschätzung von Tatbeständen aus der Sichtweise der Expertin (z.B. Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen).

In jeder Gewerkschaft wurde ein Expertinneninterview zur Frauenstruktur geführt.⁶⁴ In Österreich wurden 13 Expertinnen bzw. ein Experte aus Fachgewerkschaften befragt und ergänzend vier ExpertInnen auf Dachverbandsebene sowie eine Betriebsrätin. In Deutschland wurden Interviews mit acht Expertinnen der DGB-Gewerkschaften und zwei Expertinnen des dbb geführt. Das Vorhaben, zumindest ein Interview auf Dachverbandsebene zu führen, konnte in Deutschland für den DGB nicht realisiert werden. Die Interviewpartnerinnen in den einzelnen Gewerkschaften waren die jeweilige Frauenvorsitzende oder Frauensekretärin.⁶⁵ In einer österreichischen Gewerkschaft (HTV) konnte keine Frauenfunktionärin oder -sekretärin befragt werden, hier wurde das Gespräch ersatzweise mit dem Vorsitzenden geführt. In zwei Gewerkschaften fand das Interview mit zwei gemeinsam anwesenden Expertinnen statt.

In Österreich wurden die Interviews zwischen August 2003 und Juni 2004 durchgeführt; ein ergänzendes Interview auf ÖGB-Ebene fand bereits im Mai 2003 statt. Die Interviews in Deutschland kamen zwischen Juni 2004 und Oktober 2004 zustande. Die Interviews fanden meist an der Arbeitsstelle der Befragten statt. Ein Interview mit einer deutschen Gewerkschafterin wurde am Telefon geführt. Die Interviews dauerten zwischen 40 Minuten und 2 Stunden 10 Minuten. Die Gespräche wurden auf Tonband aufgenommen und transkribiert. In einer Gewerkschaft wurde der Tonbandaufnahme nicht zugestimmt, hier wurden die Gespräche (es war die einzige österreichische Gewerkschaft, bei der es zwei Gespräche gab) protokolliert. Zu jedem Interview wurde ein Zusatzprotokoll angefertigt, das Notizen zum Zustandekommen des Interviews, zu den Rahmenbedingungen und dem Verlauf, zu den Aussagen und Geschehnissen vor und nach der Tonbandaufnahme sowie spontane Ideen zur Auswertung und Interpretation beinhaltet (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 222–3; Witzel 2000: Abs. 10).

⁶⁴ Detailliertere Informationen zur Durchführung der Expertinneninterviews finden sich in Anhang II.

⁶⁵ Die Frauensekretärinnen sind politische Sekretärinnen.

In mehreren Fällen wurden Nachfragen (telefonisch oder per Email) an die Befragten oder andere Personen gerichtet, die Telefonate wurden dabei protokolliert.

Die Expertinneninterviews wurden mit einem Leitfaden durchgeführt. Einem Teil der Befragten wurde der Leitfaden auf Wunsch einige Tage vor dem Gespräch übermittelt. Die Fragen des Leitfadens ergaben sich aus den Forschungsfragen und theoretischen Annahmen sowie aus den bereits mittels Dokumenten- und Literaturanalyse gewonnenen Informationen. Sie enthielten auch diejenigen Fragen, die beim Dokumentenstudium offen geblieben waren (z.B. bei lückenhaften oder widersprüchlichen Dokumenten). Die Themengebiete des Leitfadens waren: a. die gewerkschaftliche Frauenstruktur (Entstehung, Aufbau, Verankerung, Ressourcenlage), b. Frauen in Gremien und Positionen, c. Präsenz von Fraueninteressen in der Gewerkschaftsarbeit.⁶⁶ Innerhalb der Themengebiete gab es im Wesentlichen zwei Arten von Fragen: erstens Fragen, die für alle Gewerkschaften gleich waren und nur in Details an die spezifische Gewerkschaft adaptiert wurden, und zweitens gewerkschaftsspezifische Nachfragen in Ergänzung zur Dokumentenanalyse. Einige Fragen waren stärker strukturiert (z.B. Frauenanteil in bestimmten Gremien und Positionen). Für die ergänzenden Interviews (Dachverbandsebene, Betriebsrätin) wurden eigene Leitfäden erstellt.

Wie oben angeführt wurden in den Interviews teilweise Fakten, teilweise Einschätzungen (z.B. Ursachen für die geringe Präsenz von Frauen in den gewerkschaftlichen Gremien) erfragt. Bei der Auswertung ist zu berücksichtigen, dass es sich bei diesen Einschätzungen um Interpretationen und Sichtweisen der befragten Expertinnen handelt und nicht um objektive Tatbestände. Es ist hier auch zu bedenken, dass bei den Expertinnen eine gewisse Tendenz zu taktischen Antworten vorhanden sein kann (vgl. Inhetveen 2002: 42). In der vorliegenden Studie bedeutet dies, dass die Befragten zu Darstellungen neigen können, in denen durch gezielte Informationsauswahl und Formulierungen ein gewünschtes Bild der Frauenstruktur und ihrer Arbeit, der Integration von Frauen in die Gewerkschaft und der Gewerkschaft insgesamt vermittelt wird. Zu beachten ist weiters, dass sowohl bei diversen Fragen nach Wahrnehmungen und Einschätzungen oder auch nach einer Auflistung von Aktivitäten nur das genannt wird, was den Expertinnen im Moment der Befragung präsent ist. Unvollständigkeiten sind hier möglich. Mehrere Male kam es vor, dass eine Expertin die Antwort auf eine Frage nicht wusste, dies betraf insbesondere die Geschichte der Frauenstruktur, den Zeitpunkt und die Formulierung von Satzungsänderungen. In einigen Fällen stellte sich heraus, dass die Angaben der Expertinnen nicht korrekt waren, es handelte sich dabei vor allem um Angaben zur Vergangenheit (z.B. Jahreszahlen oder Satzungsbestimmungen). Nach Möglichkeit wurden daher diese Angaben mit Dokumenten oder anderen Quellen überprüft.

⁶⁶ Ein Muster des Leitfadens ist in Anhang II enthalten.

Die geführten Interviews entsprechen nicht immer den Anforderungen eines neutralen Interviews. Von der Forscherin wurde teilweise Parteinahme für die Anliegen der Frauen in den Gewerkschaften signalisiert, um die Kooperationsbereitschaft der Expertinnen positiv zu beeinflussen (siehe auch unten). Dies erschien in bestimmten Situationen förderlich oder notwendig, um ein erfolgreiches Interview zu erzielen (vgl. Bogner/Menz 2002: 64). In der vorliegenden Studie war es besonders wichtig die Kooperation der Interviewpartnerinnen nicht zu gefährden, da in allen Gewerkschaften bei Scheitern eines Interviews keine andere Expertin als Alternative hätte befragt werden können. Dies beschränkte die Möglichkeiten beim Stellen der Fragen, potentiell ‚kritisch‘ klingende (Nach)Fragen wurden vermieden.

Gruppendiskussionen

Das ursprüngliche Forschungsdesign enthielt keine Gruppendiskussionen. Als im Laufe der Arbeit die Möglichkeit dazu von außen eröffnet wurde, beschloss ich sie wahrzunehmen, da ihre Ergebnisse eine möglicherweise nutzbringende Ergänzung zum übrigen Material sein würden.

Von den verschiedenen Zielen einer Gruppendiskussion (vgl. Lamnek 1995: 131) ist das Ziel der Gruppendiskussion in diesem Forschungsprojekt die Ermittlung der Einstellungen der einzelnen TeilnehmerInnen in der Gruppensituation. Der Verlauf der Gruppendiskussionen orientierte sich an Loos/Schäffer (2001: 52–4). Am Beginn der Gruppendiskussionen wurde den TeilnehmerInnen eine erzählgenerierende Frage zur Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen (Gründe, Entwicklung) gestellt.⁶⁷ In der ersten Phase gab es nur immanente Nachfragen, d.h. die Fragen bezogen sich auf Themen, die von der Gruppe eingebracht worden waren. Von der Art her zielten diese immanenten Nachfragen auf die Generierung von Erzählungen und Beschreibungen. Dann schloss eine Phase der exmanenten Nachfragen an, in der Bereiche und Themen angeschnitten wurden, die von der Gruppe noch nicht diskursiv bearbeitet wurden, die jedoch für das jeweilige Erkenntnisinteresse der Forschung relevant sind. Dabei ging es vor allem um die Faktoren, die zur Unterrepräsentation von Frauen führen, und darum, welche Maßnahmen zielführend wären, um die Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen zu verbessern. In der abschließenden direktiven Phase sollten direkt Widersprüche und Inkonsistenzen, die der Diskussionsleiterin während der Diskussion aufgefallen waren, angesprochen werden; diese Phase musste in beiden Fällen aufgrund der Rahmenbedingungen entfallen. Im Anschluss an die Gruppendiskussionen wurde jeweils ein Zusatzprotokoll in Anlehnung an Loos/Schäffer (2001: 54–5) und Dürrenberger/Behringer (1999: 42) erstellt.

⁶⁷ Zur genauen Formulierung siehe Anhang II.

Es wurden zwei Gruppendiskussionen durchgeführt. Beide Gruppen bestanden aus BetriebsrätInnen, die zum Erhebungszeitpunkt eine gewerkschaftsinterne Weiterbildung absolvierten.⁶⁸ Die Gruppen waren klein, sie umfassten drei bzw. vier Personen. Die Gruppendiskussionen fanden in einem Raum der jeweiligen Weiterbildungsstätte im Frühsommer 2004 statt. Eine Gruppendiskussion dauerte knapp 50 Minuten, die andere etwas über 80 Minuten. Die Diskussionen wurden auf Tonband aufgenommen und transkribiert.

In der vorliegenden Studie werden die in den Gruppendiskussionen getätigten Aussagen zu den Gründen der Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsstrukturen ergänzend herangezogen.

Auswertung

Zur Auswertung lagen die Transkripte der Expertinneninterviews, die Zusatzprotokolle der Interviews, Telefon- und Gesprächsprotokolle, diverse Dokumente, die Transkripte der Gruppendiskussionen und Informationen aus einschlägiger Literatur vor. Die Auswertung orientierte sich an der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2003: 59–62) und der bei Meuser und Nagel (1991: 451–66) beschriebenen Vorgangsweise. Aus den Forschungsfragen und theoretischen Annahmen ergaben sich thematische Schwerpunkte und ein grobes Kategorienraster, das bereits im Laufe der Literatur- und ersten Dokumentenanalyse ergänzt, verfeinert und modifiziert wurde. Dieses Kategorienraster diente auch als Grundlage für die Erstellung der Leitfäden.

Das Material wurde nach den Grobkategorien dieses Rasters durchgesehen. In der Arbeit am Material wurden diese Grobkategorien präzisiert und modifiziert und es wurden Subkategorien gebildet,⁶⁹ die sich überwiegend aus dem Material ergaben.⁷⁰ Die Vorgangsweise war offen dafür, dass sich Kategorien, die nach dem Literaturstudium oder der ersten Sichtung der Dokumente als sinnvoll erschienen waren, sich später als weniger nützlich herausstellten könnten und in der Folge aufgelassen werden. Bei der Bildung von Kategorien und Subkategorien wurde auch beachtet, dass diese so gewählt werden, dass Ähnlichkeiten und Unterschiede im Datenmaterial deutlich herausgearbeitet werden können (vgl.

⁶⁸ Es handelte sich somit um Realgruppen, d.h. Gruppen, die auch jenseits der Erhebungssituation bestehen. Bei einer Realgruppe kann davon ausgegangen werden, dass diese über eine gemeinsame und kollektiv geteilte Erfahrungsbasis verfügt (Loos/Schäffer 2001: 44).

⁶⁹ In der Auswertung der Expertinneninterviews wurden – abseits der reinen Faktfragen (z.B. Jahreszahlen) – zunächst die Themen oder Grobkategorien kodiert und dann über Paraphrasierung aus diesem Material ein Kategoriensystem entwickelt.

⁷⁰ Zur Sicherung der Reliabilität empfiehlt die Literatur, dass bei inhaltsanalytischen Auswertungen bzw. Auswertungen von Leitfadeninterviews die gesamte Analyse von mindestens zwei Personen durchgeführt und die Ergebnisse miteinander verglichen werden (Mayring 2003: 110; Rustemeyer 1992: 113–4; Schmidt 2000: 453–4). Diese Vorgangsweise war in der vorliegenden Studie aufgrund von Ressourcenrestriktionen nicht durchführbar.

Kelle/Kluge 1999: 68). Einige Kategorien, die aufgrund der Literaturanalyse oder des Dokumentenstudiums sinnvoll erschienen, stellten sich in der Auswertung als wenig nutzbringend heraus. Andererseits ergaben sich bei der Auswertung der Interviews auch neue Kategorien. Für Österreich und Deutschland mussten, vor allem auf den unteren Ebenen des Kategorienschemas, teilweise unterschiedliche Kategorien verwendet werden. Die Auswertung erfolgte teilweise unter Verwendung des Textanalyseprogramms MAX.QDA.

I.6.5 Zur Messung von Faktoren und Merkmalen

Einige der erklärenden Faktoren oder zu erklärenden Merkmale können nicht direkt gemessen werden. Dieser Abschnitt erläutert ihre Operationalisierung.

Die Gewerkschaften werden hinsichtlich der Zusammensetzung nach Branche, Berufsstatus und Qualifikation klassifiziert. Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau stellen einerseits Merkmale der Domäne, andererseits Merkmale der Mitglieder dar. Die Merkmalsstruktur der Mitglieder hängt in hohem Ausmaß von der Zusammensetzung der Domäne ab. Da sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad nach Branche, Berufsstatus und Qualifikation unterscheidet, ist bei heterogener Domäne die Struktur der Mitglieder nicht deckungsgleich mit der Struktur der Beschäftigten. Die Domänen der Gewerkschaften in den untersuchten Ländern sind überwiegend, in der Vergangenheit stärker als in der Gegenwart, auf bestimmte Branchen oder Berufsstatus (teilweise in Kombination) begrenzt. Deshalb stimmt die Struktur der Mitglieder bezüglich Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau in hohem Ausmaß mit der Struktur in der Domäne überein. Zur Zusammensetzung der Domänen und der Mitgliederschaft der Gewerkschaften liegen für Gewerkschaften mit inhomogener Domäne kaum beide Arten von Daten vor. Generell muss aufgrund der mangelhaften Datenlage in beiden Bereichen häufig zu groben Kategorien und Schätzwerten gegriffen werden. Mit der verwendeten groben Klassifikation (siehe unten) ergeben sich keine unterschiedlichen (Schätz)Werte für Domäne und Mitgliederschaft. Wie oben ausgeführt wird davon ausgegangen, dass Branche, Berufsstatus und Qualifikation vor allem über die Mitglieder wirken. Deshalb stellt die Zusammensetzung der Mitgliederschaft den Bezugspunkt für die Klassifikation der Gewerkschaften dar.

Bei den situativen Faktoren Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau werden die Gewerkschaften entsprechend der Zusammensetzung ihrer Mitglieder klassifiziert. Jede Gewerkschaft wird beim Berufsstatus und der Branche bzw. dem Sektor derjenigen Kategorie zugeordnet, der ein stark überwiegender Teil ihrer Mitglieder angehört (z.B. ‚Angestelltengewerkschaft‘, ‚Gewerkschaft des Produktionssektors‘). Beim Berufsstatus wird zwischen ArbeiterInnen, Angestellten und ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst unterschieden, beim Sektor zwischen primärem Sektor, sekundärem Sektor, privatem Dienstleistungssektor und öffentlichem Dienst. Die Mitgliederstruktur einer Gewerkschaft

ergibt sich meist aus der Domäne oder ist aus ihr unter Zuhilfenahme von Einschätzungen ableitbar, teilweise liegen auch Daten vor. Beim Qualifikationsniveau der Mitglieder erfolgt eine Einschätzung des Durchschnitts als ‚höher‘ oder ‚niedrig‘ aufgrund der Zusammensetzung nach Branche und Berufsstatus sowie im Vergleich zu den anderen Gewerkschaften. Sowohl in Bezug auf die Zahl der Kategorien als auch in Bezug auf die Differenzierung von Anteilswerten handelt es sich um eine grobe Klassifikation.

In Österreich kann beim Berufsstatus relativ klar nach ArbeiterInnen, Angestellten und öffentlich Bediensteten unterschieden werden, das Qualifikationsniveau ist jedoch nur aus einer Kombination von Berufsstatus und Branche einschätzbar. In Kapitel II.1.1 wird die Einschätzung des Qualifikationsniveaus der Mitglieder der Gewerkschaften dargestellt. Der Verlauf der Domänen erlaubt bei den ArbeiterInnen der Privatwirtschaft eine Abgrenzung zwischen bestimmten Branchenkombinationen sowie zwischen Produktion und Dienstleistung, bei den Angestellten der Privatwirtschaft ist keine Differenzierung möglich. Die öffentlich Bediensteten können in bestimmte Bereiche untergliedert werden (Bund gemeinsam mit den Ländern, Gemeinden und die ehemals staatlichen Monopolbetriebe Post und Bahn).

In Deutschland wird der Berufsstatus der Mitglieder nur in wenigen Gewerkschaften einheitlich von der Domäne festgelegt, und zwar betrifft dies Gewerkschaften, die ausschließlich den öffentlichen Dienst bzw. Bereiche des öffentlichen Dienstes organisieren. Insgesamt ist die Abgrenzung nach Berufsstatus in Deutschland weniger deutlich, da dort ArbeiterInnen und Angestellte einer Branche derselben Gewerkschaft angehören. Ebenso ist der öffentliche Dienst in geringerem Ausmaß separat organisiert. Die Mitgliedszahlen der DGB-Gewerkschaften unterscheiden nach ArbeiterInnen, Angestellten und Beamten. In Kombination mit der Domäne erlaubt dies bei der Mehrheit der Gewerkschaften eine Kategorisierung entsprechend der in ihr stark dominierenden Berufsstatusgruppe. Die Zusammensetzung der deutschen Gewerkschaften nach Berufsstatus wird in Kapitel III.1.1 behandelt. Für die Erfassung der Qualifikation gilt für Deutschland dasselbe wie für Österreich.

Die Gewerkschaften der ehemals öffentlichen Infrastrukturmonopole Post und Bahn werden in beiden Ländern als Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes kategorisiert. Einerseits werden teilweise Zeiträume betrachtet, in denen diese Bereiche noch dem öffentlichen Dienst angehörten, andererseits sind die Strukturen in diesen Gewerkschaften, wie in Gewerkschaften generell, stark von der Vergangenheit geprägt.

Die Größe der Gewerkschaft wird über die Zahl ihrer Mitglieder erfasst. Die Gründe für eine etwaige Unterrepräsentation von Frauen in den Entscheidungsstrukturen sowie für Veränderungen des Ausmaßes der Repräsentation von Frauen können meist nur über Einschätzungen der befragten Expertinnen erhoben werden. Teilweise können auch Informationen zu den Veränderungen der

Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen nur auf diese Weise gewonnen werden.

Die ordinale Kategorisierung des Aktivitätsniveaus der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen erfolgt auf Grundlage der Expertinnenauskünfte und Angaben in Tätigkeitsberichten.⁷¹ Zur Messung der Repräsentation von Frauen in den Entscheidungsstrukturen werden die Frauenanteile in Gremien und Positionen in Bezug zum Frauenanteil an den Mitgliedern gesetzt. Diese Maßzahl bezeichne ich als den ‚relativen Frauenanteil‘. Wenn die Repräsentation von Frauen in einem Gremium ihrem Anteil an den Mitgliedern entspricht, dann nimmt der relative Frauenanteil genau den Wert Eins an. Bei unterproportionaler Repräsentation ist der Wert kleiner als Eins, bei überproportionaler Repräsentation ist er größer als Eins. Die Frauenanteile in den Gremien, in den Spitzenpositionen, bei den Betriebsräten und unter den politischen SekretärInnen konnten direkt erhoben bzw. aus erhobenen Daten berechnet werden. Bei den gewerkschaftlichen Gremien wird eine Eingrenzung auf die Gremien der Bundesebene vorgenommen.

I.6.6 Zum Ablauf der Erhebung

Die Dokumentation der eigenen Geschichte und Entwicklung hat in Organisationen häufig keinen zentralen Stellenwert, nicht zuletzt wegen des damit verbundenen Aufwands. Aus diesem Grund stellte sich die Erhebung sowohl in Österreich als auch in Deutschland als äußerst arbeits- und zeitaufwändig heraus, da Daten in komprimierter bzw. gebündelter Form kaum vorhanden waren. Zudem waren bestimmte Dokumente jeweils nur bei einem Teil der Gewerkschaften verfügbar. So konnte bei mehr als einem Drittel der österreichischen Gewerkschaften und bei einer deutschen Gewerkschaft die aktuelle Geschäftsordnung bzw. Satzung nicht eingesehen werden. Ältere Geschäftsordnungen und Satzungen waren generell nur beschränkt zugänglich. Berichte, Protokolle und Anträge zu den Gewerkschaftstagen waren lediglich in einigen Fällen verfügbar. Es wurden, je nach Möglichkeit, mehrere Versuche unternommen, Dokumente doch noch zu erhalten oder die Informationen auf andere Weise zu beschaffen; diese Bemühungen waren jedoch nur teilweise erfolgreich.

Auch die Gewinnung von Informationen mittels der Expertinneninterviews war nicht immer problemlos. Vor allem Daten zur Vergangenheit der Organisation und der Wortlaut von Satzungsformulierungen waren den befragten Expertinnen in Österreich wie in Deutschland teilweise nicht präsent. Da häufig die erhaltenen Informationen zu ungenau waren, mussten die Lücken durch eine zeitintensive Nachrecherche der Daten ergänzt werden. Dazu waren einerseits Nachfragen bei Auskunftspersonen der Gewerkschaften, andererseits weitere Dokumentenrecherchen notwendig, wobei sich die Informationen verstreut in verschiede-

⁷¹ Zu den Details siehe die Angaben am Beginn von II.2.4 und III.2.4.

nen Dokumenten (alte Satzungen, Gewerkschaftstagsprotokolle, Mitgliederzeitschriften, Berichte) fanden. In manchen Punkten waren auch die Angaben in Dokumenten widersprüchlich. Eine Klärung widersprüchlicher Informationen bzw. eine Validierung nicht völlig sicher scheinender Angaben war nicht immer möglich.

Zu manchen Themen äußerten sich einige Expertinnen nicht; dies kam vor allem bei Fragen vor, die auf Einschätzungen aus Sichtweise der Expertinnen zielten. Nur bei einem kleinen Teil dieser Fälle konnten stattdessen Informationen aus einer anderen Quelle (z.B. Literatur) herangezogen werden. Eine vergleichende Analyse dieser Fragen ist deshalb nur eingeschränkt möglich.

In Österreich war es abseits der Expertinnengespräche schwierig, über telefonische oder elektronische Anfragen unveröffentlichte Daten und Informationen vom ÖGB bzw. von den einzelnen Fachgewerkschaften zu erhalten.⁷² Im Zuge der Expertinnengespräche wurden mehr Informationen zur Verfügung gestellt, aber auch hier stieß die Datensammlung auf Hindernisse. Das lag vor allem an den mangelnden Zeitkapazitäten der Befragten aufgrund von Arbeitsüberlastung, es hing aber auch damit zusammen, dass generell wenige Informationen über die interne Organisation nach außen weitergegeben werden. Zwischen den einzelnen Gewerkschaften gab es allerdings graduelle Unterschiede in der Bereitstellung von Informationen.

In diesem Zusammenhang ist auch zu bemerken, dass der Informationsgehalt der Tätigkeitsberichte des ÖGB sowie anderer Dokumente – in Bezug auf bestimmte Fakten – in den letzten Jahren geringer geworden ist.⁷³ Ebenfalls zurückgegangen ist der Umfang des im ÖGB-Archiv und in der AK-Bibliothek⁷⁴

⁷² Der ÖGB befand sich zum Zeitpunkt der Erhebung aufgrund politischer Veränderungen und kontinuierlichen Mitgliederrückgangs in einer im Vergleich zu früheren Zeiten geschwächten Position gegenüber der Arbeitgeberseite und der Regierung (vgl. Karlsrufer/Tálos 2000: 395; Karlsrufer 2005: 31–3). Zudem hatte es in den Monaten vor der Erhebung immer wieder negative Pressemeldungen über den ÖGB gegeben. Mit einer restriktiven Informationspolitik sollte vermutlich der Verwendung von Informationen für negative Berichterstattung Einhalt geboten werden.

⁷³ So werden im Finanzbericht, der Teil des Tätigkeitsberichts des ÖGB ist, die Aufwände und Erträge der Mitgliedsgewerkschaften nicht mehr veröffentlicht. Auch die Protokolle des Bundeskongresses sind im Vergleich zu den Jahrzehnten davor knapper geworden; so sind die Delegiertenlisten nicht mehr enthalten. Der Druck der jährlichen Berichte der ÖGB-Frauenabteilung wurde mit dem Jahr 1999 eingestellt, seitdem gibt es den Bericht nur mehr in elektronischer Form. Die Berichte der Jahre 2002, 2003 und 2004 waren erst weit nach Ende der Erhebung vollständig (mit den Berichten aller Gewerkschaften) verfügbar.

⁷⁴ Die Sozialwissenschaftliche Bibliothek der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (Kurzbezeichnung ‚AK-Bibliothek‘) ist die Bibliothek mit den umfangreichsten Beständen von Dokumenten der österreichischen Gewerkschaftsbewegung.

verfügbaren Materials.⁷⁵ Ein Grund für diese Entwicklung dürfte in der allgemeinen Ressourcenknappheit der Gewerkschaften liegen, angesichts derer auf das Erstellen und Drucken von Berichten etc. verzichtet wird, und die auch dazu führt, dass der Aufwand für eine Übermittlung von Dokumenten an das ÖGB-Archiv bzw. an die AK-Bibliothek nicht (mehr) getätigt wird.

Auffällig ist, dass die DGB-Gewerkschaften mit Informationen offener sind als ihre österreichischen Schwesterorganisationen. Die Satzung der Gewerkschaft und die Richtlinien der Frauenarbeit wurden im Rahmen von telefonischen und persönlichen Kontakten selbstverständlich zur Verfügung gestellt. Im Internet sind die Satzungen aller DGB-Gewerkschaften frei zugänglich, teilweise trifft dies auch auf die Richtlinien zur Frauenarbeit der Gewerkschaften zu. Im Gegensatz dazu können im Sommer 2004 erst von drei der 13 ÖGB-Gewerkschaften die Geschäftsordnungen (welche den Satzungen der deutschen Gewerkschaften entsprechen) über das Internet abgerufen werden.

Ursprünglich war ein umfangreicheres Design der Gesamtuntersuchung geplant. Zum einen sollten mehr Dokumente der Gewerkschaften (Anträge zu den Gewerkschaftstagen, allgemeine Programmatiken) systematisch (vergleichend) untersucht werden; dies war nicht möglich, da die entsprechenden Dokumente nur bei einigen Gewerkschaften zugänglich waren. Zum anderen war beabsichtigt, pro Gewerkschaft mindestens zwei Expertinnen der Frauenstruktur unabhängig voneinander zu interviewen, um eine Validierung von Angaben und ein vollständigeres Bild zu erhalten. Bald stellte sich heraus, dass dies in den meisten Gewerkschaften nicht umsetzbar sein würde. Häufig war es bereits schwierig, eine einzige Vertreterin zu finden, die befugt war, ein solches Gespräch zu führen und die die Bereitschaft sowie die Zeit dazu hatte. Deshalb konnte pro Gewerkschaft nur ein Interview geführt werden.⁷⁶ In zwei Gewerkschaften wurde das Interview mit zwei gemeinsam anwesenden Expertinnen geführt.

Von vornherein lag der Fokus der Untersuchung mehr auf den strukturellen Bedingungen und weniger auf den Handlungen der individuellen AkteurInnen (siehe I.5.1). Durch die Probleme beim Zugang (zu Interviewpartnerinnen, aber auch zu Dokumenten) bekam die strukturelle Seite in der Erhebung mehr Gewicht, da im Rahmen der realisierten Expertinneninterviews die Erhebung struktureller Daten einen überproportionalen Anteil beanspruchte.

⁷⁵ Die Fachgewerkschaften übermitteln dem ÖGB-Archiv und der AK-Bibliothek freiwillig Unterlagen zu ihren Gewerkschaftstagen (Berichte, Anträge, Protokolle) sowie ihre Geschäftsordnungen. Auch in der Vergangenheit gab es hier Lücken, manche Gewerkschaften übermittelten ihre Unterlagen nur sporadisch und nicht vollständig. In den letzten Jahren ist es aber zusätzlich zu einem Rückgang der von den Fachgewerkschaften dem ÖGB-Archiv und der AK-Bibliothek bereitgestellten Materialien gekommen.

⁷⁶ Es wäre letztlich auch aufgrund der finanziellen Restriktionen (die Projektmittel waren nicht im beantragten Ausmaß bewilligt worden) nicht möglich gewesen, in jeder Gewerkschaft zwei Expertinnen zu befragen.

Teil II: Österreich

II.1 Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und die ÖGB-Frauenstruktur

II.1.1 Der ÖGB¹

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) wurde nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs im April 1945 als parteiübergreifender Verband gegründet.² Das österreichische Gewerkschaftssystem ist in seiner Einheit außergewöhnlich: Es gibt nur einen Gewerkschaftsbund, den ÖGB, und so gut wie keine Gewerkschaften außerhalb des ÖGB.³ Der ÖGB ist territorial und sektoral gegliedert, zudem sind Abteilungen für spezifische Gruppen (Frauen, Jugend, PensionistInnen) eingerichtet. Die Frauen- und Jugendabteilung hat es von Beginn an gegeben, die PensionistInnenabteilung wurde 1991 eingerichtet. Territorial ist der ÖGB in Landesexekutiven gegliedert, welche primär Verwaltungsstellen sind.

Sektoral, d.h. nach Branchen, wurde der ÖGB 1945 in 16 Gewerkschaften gegliedert:⁴ zehn ArbeiterInnengewerkschaften (Gewerkschaft Land-Forst-Garten; Gewerkschaft Bau-Holz; Gewerkschaft der Chemiewerker; Gewerkschaft Druck und Papier; Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie; Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder; Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter; Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr; Gewerkschaft Persönlicher Dienst; Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeitnehmer), eine Angestelltengewerkschaft (Gewerkschaft der Privatangestellten), vier Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Gewerkschaft der Gemeindebediensteten für die Hoheitsverwaltung, Gewerkschaft der Eisenbahner und Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten für die – inzwischen ehemals – öffentlichen Infrastrukturmonopole Bahn und Post) und die gemischte Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe. Die Gewerkschaft Druck

¹ Zu Überblicksdarstellungen des ÖGB und seiner Entwicklung siehe Klenner/Pellar (1999), Traxler (1982), Karlhofer (2006) und Horke (1977: 377–409).

² Zuvor war das Gewerkschaftssystem in Österreich politisch fragmentiert. Die sozialdemokratischen Freien Gewerkschaften hatten die dominierende Position inne, daneben gab es Christliche und (wenig bedeutend) Deutschnationale Richtungsgewerkschaften. Nach dem Bürgerkrieg 1934 wurden die Freien Gewerkschaften ebenso wie die Deutschnationalen Gewerkschaften verboten.

³ Eine der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) nahestehende Gewerkschaft, die ‚AUF‘, wurde 1998 gegründet. Sie ist klein geblieben, praktisch ohne Einfluss und nicht berechtigt Kollektivverträge abzuschließen. Die im Jahr 2001 gegründete ‚Unabhängige Bildungsgewerkschaft‘ ist bisher ebenfalls ohne nennenswerten Einfluss geblieben.

⁴ Mehrere Gewerkschaften haben ihren Namen seit 1945 geändert. Zur besseren Verständlichkeit des Textes werden die derzeit aktuellen Namen bzw. bei späteren Fusionen oder Domänenenerweiterungen die vor diesem Ereignis verwendeten Namen angeführt.

und Papier gilt als ArbeiterInnengewerkschaft, sie organisiert jedoch auch die technischen Angestellten und wäre genau genommen als eine gemischte Gewerkschaft zu klassifizieren. Die beiden Gewerkschaften der ehemals öffentlichen Infrastrukturmonopole Post und Bahn tragen deutliche Züge von Unternehmensgewerkschaften.

Prinzipiell erfolgt die Gliederung des ÖGB nach dem Industriegruppenprinzip, das heißt die Zusammenfassung mehrerer Branchen in einer Gewerkschaft. Die separate Organisation der Angestellten in der Privatwirtschaft ist die wesentliche Ausnahme von diesem Organisationsprinzip. Im privatwirtschaftlichen Sektor gibt es somit, abgesehen vom kleinen Bereich der Kunst, Gewerkschaften nach dem Industriegruppenprinzip nur für die Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter.

Der ÖGB ist ein stark zentralistischer Dachverband. Nach seinen Statuten sind die Fachgewerkschaften keine unabhängigen Verbände, sondern quasi Abteilungen des ÖGB. Die Fachgewerkschaften besitzen keine eigene Rechtspersönlichkeit und sind an Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB gebunden. Weiters übt der ÖGB Kontrolle über die Verhandlungsfunktionen, die Finanzen und die Angestellten der Fachgewerkschaften aus, Letztere sind Angestellte des ÖGB. Im Rahmen der Grundsätze und Richtlinien des ÖGB bestimmt jedoch jede Gewerkschaft ihre Organisation und ihre gewerkschaftspolitischen Leitlinien durch Beschluss am jeweiligen Gewerkschaftstag selbst. Alle Fachgewerkschaften haben eine eigene, spezifische Geschäftsordnung. Die Kollektivvertragsverhandlungen werden an die Fachgewerkschaften delegiert, sie finden auf Branchenebene statt.

Der Aufbau des ÖGB besitzt einen dualen Charakter, wie er für Interessenverbände typisch ist (Traxler 1982: 239–40): Der politischen Struktur, deren Mitglieder gewählt und bis auf wenige Positionen ehrenamtlich tätig sind, steht eine operative (administrative) Struktur gegenüber, die aus den hauptamtlichen GewerkschaftssekretärInnen besteht. Die Gremien der politischen Struktur des ÖGB werden jeweils überwiegend von den Mitgliedsgewerkschaften beschickt. Auf zentraler Ebene gibt es folgende ÖGB-Organen: Bundeskongress, Vorständekonferenz, Bundesvorstand, Präsidium und Kontrollkommission. Weitere Organe sind die Gewerkschaften und die Landesvorstände.

Der Bundeskongress stellt laut Geschäftsordnung das höchste Organ dar, er findet alle vier Jahre statt. Die Delegierten zum Bundeskongress werden von den Gewerkschaften entsprechend ihrer Mitgliederstärke entsandt, weitere stimmberechtigte Delegierte sind die Mitglieder des Bundesvorstands. Zusätzlich gibt es Delegierte mit beratender Stimme, dazu zählen die Delegierten der Abteilungen. Die Vorständekonferenz ist eine Art erweiterter Bundesvorstand, sie hat derzeit keine Bedeutung und wird nicht einberufen.⁵ Der stimmberechtigte Bundesvor-

⁵ Interview F8

stand besteht aus dem Präsidium, VertreterInnen der Gewerkschaften (wiederum abhängig von der Mitgliederstärke), VertreterInnen der Abteilungen und der Fraktionen. Er fasst alle Beschlüsse zwischen den Kongressen.

Das Präsidium gilt (entgegen der formalen Rangordnung laut Statuten) als das höchste Gremium. Es führt als Element der politischen Struktur die Geschäfte des ÖGB zwischen den Sitzungen des Bundesvorstands und vertritt den ÖGB nach außen. Das Präsidium setzt sich aus dem Präsidenten/der Präsidentin, sechs VizepräsidentInnen und drei leitenden SekretärInnen zusammen. Traditionell stellen die Vorsitzenden der mitgliederstärksten Fachgewerkschaften die VizepräsidentInnen, einer der VizepräsidentInnen ist der Vorsitzende der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (siehe unten) und eine (seit 1979) die Frauenvorsitzende. Die Kontrollkommission schließlich kontrolliert die gesamte Tätigkeit und Finanzgebarung des ÖGB.

Das Sekretariat des ÖGB führt als Element der operativen Struktur die laufenden Geschäfte auf Grund der Weisungen des Präsidiums und des Bundesvorstands. Die SekretärInnen sind (mit beratender Stimme bzw. die leitenden SekretärInnen mit beschließender Stimme) in die politischen Gremien integriert.

Der Aufbau der Fachgewerkschaften ähnelt dem des ÖGB. Es gibt meist eine regionale und eine fachliche Gliederung (Sektionen, Fachgruppen). Weiters sind in beinahe allen Gewerkschaften Abteilungen (Jugend, Frauen, PensionistInnen) eingerichtet. Die Organe der Fachgewerkschaften auf zentraler Ebene entsprechen denen des ÖGB. Das Analogon zum Bundeskongress sind die Gewerkschaftstage (in der Gewerkschaft der Privatangestellten ‚Bundesforum‘ genannt). Das dem Bundesvorstand entsprechende Organ wird in mehreren Gewerkschaften als ‚Vorstand‘ oder ‚Zentralvorstand‘ bezeichnet. In einigen Gewerkschaften gibt es zwei Vorstandsgremien, ein kleineres und ein größeres (z.B. ‚Bundesvorstand‘ und ‚erweiterter Bundesvorstand‘), wobei das kleinere Gremium Teil des größeren Gremiums ist. Der Bundesvorstand einer Fachgewerkschaft führt die Geschäfte der Gewerkschaft zwischen den Gewerkschaftstagen. Das Präsidium führt die Geschäfte der Gewerkschaft zwischen den Sitzungen des Bundesvorstands und vertritt die Gewerkschaft nach außen. Das Präsidium einer Fachgewerkschaft setzt sich aus dem Vorsitzenden und seinen StellvertreterInnen und gegebenenfalls weiteren stimmberechtigten Mitgliedern zusammen. Die Delegierten zum Gewerkschaftstag und die Mitglieder des Bundesvorstands werden von regionalen und/oder fachlichen Untereinheiten entsandt. So wie beim ÖGB besteht die Struktur der Fachgewerkschaften aus einer politischen (meist ehrenamtlichen) und einer operativen, hauptamtlichen Dimension. Die Sekretariate führen die laufenden Geschäfte nach den Weisungen des Vorstands bzw. des Präsidiums. Die SekretärInnen der Gewerkschaften sind aufgrund ihres Amtes in die politischen Gremien integriert, meist mit beratender Stimme, die ZentralsekretärInnen teilweise auch mit beschließender Stimme.

Der ÖGB ist zwar überparteilich, aber intern in politische Fraktionen geteilt. Die beiden größten sind die Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) und die Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG). In den meisten Gewerkschaften ist die FSG die stärkste Fraktion und stellt den jeweiligen Vorsitzenden. Nur die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) ist von der FCG dominiert und ihr Vorsitzender ist der einzige, der der FCG angehört. In der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB) gibt es seit Kurzem einen fraktionsunabhängigen Vorsitzenden, davor waren die Vorsitzenden Mitglieder der FSG.

Die Besetzung der Gremien in den Fachgewerkschaften erfolgt durch Delegation von unten nach oben. Von der untersten Ebene (Ortsgruppe, Betrieb, Fachgruppe) werden Delegierte in die Landesgremien entsandt, welche wiederum Delegierte in die Bundesgremien entsenden. Auf der untersten Ebene waren in vielen Gewerkschaften lange nur BetriebsrätInnen am Delegationsprozess beteiligt, damit gab es keine eigentlichen Urwahlen, sondern diese wurden durch die vorgelagerten Betriebsratswahlen ersetzt. Bei den Betriebsratswahlen haben jedoch einerseits auch Nicht-Mitglieder das Wahlrecht, andererseits haben Gewerkschaftsmitglieder in Betrieben ohne Betriebsrat keine Möglichkeit, ihre Stimme abzugeben.⁶ Seit 1995 sehen die ÖGB-Statuten für alle Fachgewerkschaften vor, dass es in irgendeiner Form auch Urwahlen geben müsse (vgl. Lehner 1997: 62–3). Dies ist jedoch noch nicht von allen Gewerkschaften umgesetzt worden; zudem besitzt die Struktur, in der die Urwahlen erfolgen, gegenüber der auf BetriebsrätInnen basierenden Struktur in der Regel nur eine untergeordnete Bedeutung.⁷

Bei der Besetzung der Gremien werden die Minderheitenfraktionen berücksichtigt. Den „demokratischen Fundamentalakt“ (Traxler 1982: 234) bilden dabei die Betriebsratswahlen, bei denen überwiegend fraktionell gebundene Listen oder Personen, die sich fraktionell deklarieren, kandidieren. Gemäß den Ergebnissen der Betriebsratswahlen werden von den Fraktionen konsensual Einheitslisten für gewerkschaftliche Gremien erstellt, die dann in der Regel vom statutarisch zuständigen Gremium formell akzeptiert werden (häufig einstimmig). Diese Vorgangsweise ist weder in den Statuten noch in der Geschäftsordnung des

⁶ Ein Betriebsrat ist in Betrieben mit mindestens fünf regelmäßig beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu bilden. Die Betriebsratsdichte variiert nach Betriebsgröße und Branche. In großen Betrieben sind Betriebsratskörperschaften häufiger eingerichtet als in kleineren und mittleren, in der Sachgütererzeugung häufiger als in vielen Dienstleistungsbranchen.

⁷ Dies trifft z. B. auf die Regionalstruktur in der GPA zu, in der auf der untersten Ebene alle Gewerkschaftsmitglieder wahlberechtigt sind (Gewerkschaft der Privatangestellten: Geschäfts- und Wahlordnung. Wien 2000). Die Regionalstruktur ist aber weniger bedeutend als die Branchenstruktur, wo auf der untersten Ebene nur BetriebsrätInnen und (in Betrieben ohne Betriebsrat) Mitglieder von konstituierten gewerkschaftlichen Betriebsgruppen wahlberechtigt sind.

ÖGB geregelt. Erst 1996 wurde eine Fraktionsordnung in die Geschäftsordnung des ÖGB aufgenommen, sie hat jedoch einen schmäleren Geltungsbereich als die informell praktizierte Regelung und sieht nur eine Mindestrepräsentation vor, weshalb sie vor allem für die kleineren Fraktionen relevant ist und weniger für die FCG.

In der Zusammenstellung von Gremien wird nicht nur auf die Vertretung der Minderheitsfraktion(en) geachtet, sondern auch auf die Repräsentation der Fachbereiche und, auf zentraler Ebene, der Bundesländer (Gruppenrepräsentation).⁸ Auch VertreterInnen der Abteilungen sind häufig in die Gremien eingebunden. Neben diesem Prinzip der Gruppenrepräsentation basiert die interne Demokratie des ÖGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auf der Repräsentativität: Es werden nur Personen in Funktionen gewählt, die eine bestimmte Menge an Mitgliedern repräsentieren, d.h. es werden vor allem BetriebsrätInnen großer Unternehmen gewählt. Damit vertreten diese im Gremium, in das sie entsandt werden, die Meinung einer größeren Zahl von Mitgliedern. Die meisten ÖGB-Gewerkschaften sind Betriebsrätegewerkschaften, d.h. die Delegierten und FunktionärInnen setzen sich großteils aus freigestellten BetriebsrätInnen zusammen.⁹

Formal sind die BetriebsrätInnen von den Gewerkschaften unabhängig, wie jedoch bereits angeführt wurde, erfüllt die Institution des Betriebsrats für die Gewerkschaften wichtige Funktionen. Die BetriebsrätInnen sind zum einen zentral für die Rekrutierung und für die Vermittlung zwischen Gewerkschaften und Mitgliedern, zum anderen kommen aus ihren Reihen die ehrenamtlichen FunktionärInnen und auch ein großer Teil der GewerkschaftssekretärInnen. Schließlich bilden die Ergebnisse der Betriebsratswahlen die Grundlage für die fraktionspolitische Besetzung der Gremien. Gewerkschaftsfunktionen werden primär von Betriebsratsvorsitzenden wahrgenommen, da diese öfters freigestellt sind und somit mehr zeitliche Ressourcen für die Gewerkschaftsarbeit aufbringen können. Unter den GewerkschaftsfunktionärInnen finden sich häufig Betriebsratsvorsitzende großer Betriebe, die aufgrund der höheren Zahlvertretener Mitglieder stärkeres Gewicht und höhere Legitimation besitzen. Die Bindung der BetriebsrätInnen an die Gewerkschaft hat zwar abgenommen (Flecker/Krenn 1999, 59–63), aber nach wie vor sind die BetriebsrätInnen zentrales Bindeglied zwischen Gewerkschaften und Mitgliedern.

Die Geschichte des ÖGB ist geprägt von seiner Funktion in der Sozialpartnerschaft, der österreichischen Variante des Korporatismus.¹⁰ Sozialpartnerschaft

⁸ Das Prinzip der Gruppenrepräsentation ist in den Geschäftsordnungen teilweise formell und konkret geregelt, teilweise unkonkreter (mit allgemeinen Formulierungen) und teilweise bzw. in bestimmten Aspekten wird es informell praktiziert.

⁹ Ab 150 regelmäßig beschäftigten ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb ist (mindestens) ein Mitglied des Betriebsrats freizustellen.

¹⁰ Zur Entwicklung der Sozialpartnerschaft siehe Tálos (2005, 2006).

bedeutet, dass zwischen Staat, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressenorganisationen Kooperation und Interessenakkordierung praktiziert und die Dachverbände der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in politische Entscheidungen miteinbezogen werden. Der ÖGB ist auf Arbeitnehmerseite der wichtigste Akteur der Sozialpartnerschaft. Es besteht eine enge Verflechtung zwischen den Sozialpartnern und den politischen Parteien. Die Arbeitnehmerseite hat engere Kontakte zur Sozialdemokratischen Partei (SPÖ), die Arbeitgeberseite engere Kontakte zur Volkspartei (ÖVP). Zwischen dem ÖGB und den Arbeiterkammern, dem zweiten Akteur auf Arbeitnehmerseite, gibt es enge Kontakte und Personalunionen auf Funktionärsbene.

Abhängig von Branche und Berufsstatus unterscheiden sich die Gewerkschaften in der Qualifikation ihrer Mitglieder. Höher qualifizierte ArbeitnehmerInnen (MaturantInnen, AkademikerInnen) finden sich eher unter den Mitgliedern der Gewerkschaft der Privatangestellten, der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe,¹¹ der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und (weniger ausgeprägt als in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) unter den Mitgliedern der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten. Die Mitgliedschaft der GPA ist sehr heterogen und umfasst auch eine beträchtliche Anzahl weniger hoch Qualifizierter (z.B. Handelsangestellte). Der Anteil ungelernter Arbeitskräfte (ohne weiterführende Schule oder Lehrabschluss) ist in den ArbeiterInnengewerkschaften des Dienstleistungsbereichs (Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste, Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr) höher als in den ArbeiterInnen-gewerkschaften der Produktion.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad¹² ist in den Fachgewerkschaften unterschiedlich. Dem allgemeinen Muster folgend (Visser 1991: 107–18; Ebbinghaus/Visser 2000), ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Österreich im öffentlichen Dienst und in der Gütererzeugung höher als im privaten Dienstleistungssektor, unter den ArbeiterInnen höher als unter den Angestellten,¹³ in großen Betrieben höher als in kleinen, unter Vollzeitbeschäftigten höher als unter Teilzeitbeschäftigten und anderen atypisch Beschäftigten.¹⁴

¹¹ Bei den weiblichen Mitgliedern der KMSfB ist der Anteil gut Qualifizierter höher als bei den männlichen Mitgliedern, da die niedriger qualifizierten BühnenarbeiterInnen – eine Gruppe von insgesamt relevanter Größe – überwiegend männlich sind.

¹² Anteil der gewerkschaftlich Organisierten an den Beschäftigten

¹³ Wenn ArbeiterInnen und Angestellte nach Sektoren getrennt betrachtet werden, ist eine höhere gewerkschaftliche Organisation der österreichischen ArbeiterInnen nur im Produktionssektor zu beobachten, aber nicht im privaten Dienstleistungssektor (Blaschke 1999: 67).

¹⁴ Für die atypisch Beschäftigten sind keine Daten zum Organisationsgrad verfügbar, es kann jedoch angenommen werden, dass geringfügig Beschäftigte, LeiharbeiterInnen und abhängig Selbstständige seltener gewerkschaftlich organisiert sind als regulär Beschäftigte in Vollzeit.

Seit Mitte der 1980er Jahre hat der ÖGB einen kontinuierlichen Mitgliederrückgang zu verzeichnen. Der wesentlichste Grund dafür sind die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur – es ist zu einer Verlagerung von der Produktion hin zu privater Dienstleistungsarbeit, von ArbeiterInnenentätigkeiten zu Angestelltenentätigkeiten, von größeren zu kleineren Betrieben, vom ‚Normalarbeitsverhältnis‘ in Vollzeit hin zu Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung,¹⁵ Leiharbeit und anderen Formen atypischer Beschäftigung gekommen. Damit sind in bedeutenden Kernbereichen der Gewerkschaftsorganisation Arbeitsplätze in großem Ausmaß verloren gegangen, während die meisten der wachsenden Beschäftigtengruppen aus verschiedenen Gründen schwerer gewerkschaftlich zu organisieren sind.

Schon zu Beginn gab es im ÖGB Auseinandersetzungen um das Industriegruppenprinzip, das primär durch die Gründung der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) nicht voll verwirklicht worden war. Der Konflikt zwischen ArbeiterInnengewerkschaften und GPA ist virulenter geworden seit die Mitgliederbasis der ArbeiterInnengewerkschaften in der Produktion kontinuierlich schrumpft (Peissl 1994: 215–21). Die Überlegungen, die Angestellten jeweils an die ArbeiterInnengewerkschaften ihrer Branche anzugliedern, wie dies auch ein Restrukturierungsvorschlag des ÖGB-Präsidenten im Jahr 2001 vorsah, stießen jedoch bisher auf heftigen Widerstand der GPA. Der Konflikt zwischen ArbeiterInnengewerkschaften und GPA ist im Fall der Gewerkschaft Metall-Textil (GMT) am stärksten ausgeprägt, zwischen GPA und GMT gibt es auch eine deutliche Konkurrenz um den führenden Einfluss innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Sinkende Mitgliederzahlen und steigender finanzieller Druck waren der Grund für mehrere Fusionen von Fachgewerkschaften. Im Jahr 1978 vereinigten sich die Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeitnehmer (GGA) und die Gewerkschaft Persönlicher Dienst (GPD) zur Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste (HGPD).¹⁶ Im Jahr 1991 fusionierte die kleine Gewerkschaft Land-Forst-Garten (GLFG) mit der Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter (GLUGA) zur Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss (ANG). Im Jahr 2000 schlossen sich die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie (MBE) und die

¹⁵ Geringfügig Beschäftigte verdienen unter einer bestimmten Einkommensgrenze. Sie sind – sofern die Summe etwaiger mehrerer geringfügiger Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt – verpflichtend nur unfallversichert. Auf freiwilliger Basis können sie Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge einzahlen und sich dadurch versichern. Die Möglichkeit einer Arbeitslosenversicherung besteht nicht, auch dann nicht, wenn die Beschäftigten aufgrund mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert sind.

¹⁶ Abweichend von der Ausgangssituation bei den anderen Fusionen war die prekäre finanzielle Situation der Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeitnehmer und der Gewerkschaft Persönlicher Dienst nicht durch sinkende Mitgliederzahlen verursacht.

kleine Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder (TBL) zur Gewerkschaft Metall-Textil (GMT) zusammen. Für das Jahr 2006 ist (zum Zeitpunkt der Erhebung) die Fusion von GMT und ANG vorbereitet.¹⁷ Weitere Fusionen sind in Planung. 2001 wechselte die Sektion Journalisten von der Gewerkschaft KMSfB zur Gewerkschaft Druck und Papier, die sich daraufhin in Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (djp) umbenannte und nun in stärkerem Ausmaß eine Mischgewerkschaft von ArbeiterInnen und Angestellten geworden ist.

Neben den sinkenden Mitgliederzahlen führen seit den 1980er Jahren die zunehmende Internationalisierung (welche die Position des Kapitals stärkt), der Übergang zu einer angebotsorientierten Wettbewerbspolitik, hohe Arbeitslosigkeit und zwei Regierungswechsel¹⁸ zu Machteinbußen des ÖGB. Diese Entwicklung steht in Zusammenhang mit dem Wandel der Sozialpartnerschaft, welche in den 1990er Jahren außerhalb ihrer Kernbereiche des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitsbeziehungen an Einfluss verlor (Kittel/Tálos 1999, 129–30). Unter den Rahmenbedingungen der großen Koalition und der Verfolgung einer angebotsorientierten Wettbewerbspolitik durch die Regierung verringerte sich mit der eingeschränkteren Bedeutung der Sozialpartnerschaft auch der Einfluss des ÖGB auf die Wirtschafts- und Sozialpolitik (Karlhofer/Tálos 2000: 395). Nach dem Regierungswechsel zur Koalition der ÖVP mit der Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) ist der Einfluss der Sozialpartnerschaft dann noch deutlich stärker gesunken und betrifft nun auch ihre Kernbereiche. Die damit verbundene Einbuße an Gestaltungsmacht der Sozialpartner kommt für die Gewerkschaft ungleich mehr zum Tragen als für die Arbeitgeberseite, denn Letztere kann über enge politische Kontakte zur Regierung Einfluss ausüben.

II.1.2 Entstehung und Aufbau der Frauenstruktur des ÖGB

Bereits in den ersten provisorischen Statuten des ÖGB war die Einrichtung einer Frauenstruktur (neben einer für Lehrlinge und Jugendliche) mitbedacht.¹⁹ Damit wurde an die Situation vor 1934 (Verbot der Freien Gewerkschaften) angeknüpft: Im Bund der Freien Gewerkschaften, dem wichtigsten Vorläufer des ÖGB, hatte es ebenfalls eine Frauenstruktur gegeben (Bundeskanzleramt 1975: 12). Kurz nach der Gründung des ÖGB im April 1945 nahm das Frauenreferat als operatives Strukturelement im Juni 1945 seine Tätigkeit auf. Wenige Monate

¹⁷ Ausführlicher zu den Fusionen österreichischer Gewerkschaften siehe Blaschke (2002, 2005, 2006: 153–6).

¹⁸ Nach einer längeren Periode Sozialdemokratischer Alleinregierungen und einer kurzen Periode der kleinen Koalition zwischen Sozialdemokratischer Partei (SPÖ) und Freiheitlicher Partei (FPÖ) folgte von 1987 bis 1999 eine große Koalition von SPÖ und Österreichischer Volkspartei (ÖVP). Im Jahr 2000 wurde sie von einer Koalition der ÖVP mit der mittlerweile zu einer rechtspopulistischen Partei gewandelten FPÖ abgelöst.

¹⁹ Österreichischer Gewerkschaftsbund: Statuten und Unterstützungsregulativ des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien 1947.

darauf, im September 1945, konstituierte sich die Frauensektion des ÖGB, das politische Strukturelement (Fassler 2005: 5).²⁰ In den ersten Jahren stand der Aufbau der Frauenstruktur im ÖGB, in den Bundesländern und in den Fachgewerkschaften im Zentrum der Aktivitäten.²¹

Mit dem ersten Frauenkongress 1951 wurden die operative und die politische Struktur zur Frauenabteilung zusammengelegt,²² diese weist weiterhin den allgemeinen dualen Aufbau von politischer Dimension (ehrenamtliche Funktionärinnen) und operativer Dimension (hauptamtliche Gewerkschaftssekretärinnen) auf. Beim zweiten Frauenkongress 1955 wurde der erste Entwurf der Arbeitsrichtlinien der Frauenabteilung beschlossen, der sodann dem Bundesvorstand des ÖGB vorgelegt und von diesem einstimmig angenommen wurde. Auf diese Arbeitsrichtlinien konnten sich fortan die Funktionärinnen bei der Neukonstituierung von Frauenstrukturen in Fachgewerkschaften und Bundesländern berufen.²³

Die Funktionärswelt der österreichischen Gewerkschaften konstituierte sich – so wie die Funktionärswelt der Sozialpartnerschaft in der Nachkriegszeit – als Männerwelt (Appelt 1995: 612–3).²⁴ In den ersten Jahren und sogar Jahrzehnten wiesen die Gremien des ÖGB und der Fachgewerkschaften sehr wenige weibliche Mitglieder auf. Deshalb strebten die Gewerkschafterinnen die Reservierung von Sitzen für die Frauenabteilung an. Ab 1955 stellte die Frauenabteilung jeweils mit beratender Stimme drei Delegierte zum Bundeskongress, drei Delegierte in der Vorständeokonferenz und zwei Delegierte im Bundesvorstand. 1959 wurde die Zahl der Delegierten der Frauenabteilung im Bundesvorstand auf drei erhöht. 1975 wurden die Statuten des ÖGB dahingehend geändert, dass eine Vertreterin des ÖGB-Bundesfrauenausschusses an den Sitzungen des Präsidiums teilnimmt. 1979 schließlich wurde in die Statuten des ÖGB die Bestimmung aufgenommen, dass „einer der Vizepräsidenten [...] eine Vertreterin der

²⁰ Zur Gründung und zum Aufbau der ÖGB-Frauenabteilung siehe Broessler (2006: 85–7), den Bericht anlässlich des 60-jährigen Bestehens der Frauenabteilung (Fassler 2005: 5) und den Bericht anlässlich des 50-jährigen Bestehens der ÖGB-Frauenabteilung (ÖGB-Frauenabteilung: 50 Jahre gewerkschaftliche Frauenarbeit von und für Frauen. Wien 1995: 7).

²¹ Diese Aufbauarbeit ist in den jährlichen Berichten der ÖGB-Frauenabteilung dokumentiert. Zusammenfassend siehe z. B. den Bericht anlässlich des 50-jährigen Bestehens der ÖGB-Frauenabteilung (ÖGB-Frauenabteilung: 50 Jahre gewerkschaftliche Frauenarbeit von und für Frauen. Wien 1995: 8–9).

²² laut Information einer Expertin des ÖGB-Archivs (F17)

²³ ÖGB-Frauenabteilung: 50 Jahre gewerkschaftliche Frauenarbeit von und für Frauen. Wien 1995: 7

²⁴ In allen korporativen sozialpartnerschaftlichen Verbänden sind kaum Frauen in entscheidungsrelevanten Positionen vertreten (Neyer 1997: 198–9).

Frauen sein“ muss.²⁵ Gleichzeitig wurde die Zahl der VizepräsidentInnen von drei auf sechs erhöht. 1983 bekamen die drei Delegierten der Frauenabteilung im Bundesvorstand das Stimmrecht (ebenso wie der/die Delegierte der Jugendabteilung). So wie die anderen beiden Abteilungen (Jugend, PensionistInnen) ist die Frauenabteilung kein Organ des ÖGB. Ihre Anträge an den Bundeskongress müssen über den ÖGB-Vorstand eingereicht werden.

Die heute gültige Geschäftsordnung der ÖGB-Frauenabteilung stellt eine überarbeitete Fassung der Richtlinien aus dem Jahr 1955 dar. Am Beginn der Geschäftsordnung wird betont, dass die Frauenabteilung ein Teil des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ist und dessen Statuten und Beschlüsse für sie bindend sind. Die ÖGB-Frauenabteilung setzt sich aus den Vertreterinnen der dem ÖGB angeschlossenen Gewerkschaften zusammen. Die Organe der Frauenabteilung sind: der Frauenkongress, der Bundes-Frauenausschuss, das Präsidium, das Frauensekretariat sowie Frauenkonferenzen und Frauenausschüsse auf Landes- und Bezirksebene. Die Gremien bestehen aus Vertreterinnen der Fachgewerkschaften. Ebenso wie im ÖGB und in den Gewerkschaften gibt es bei den Wahlen Einheitslisten, die konsensual erstellt und vom zuständigen Wahlkörper einstimmig akzeptiert werden. Eigentliche Wahlen, wo auch Gegenkandidaturen vorkommen, finden, wenn überhaupt, innerhalb der Fraktionen statt.

Das in der Geschäftsordnung angeführte Arbeitsprogramm der ÖGB-Frauenabteilung war und ist sehr umfassend ausgerichtet.²⁶ Zunächst ist die Vertretung der Interessen der berufstätigen Frauen – und zwar in diverser Hinsicht – zu nennen.²⁷ Eine weitere wesentliche Aufgabe ist die Vorsorge für eine – der Zahl der weiblichen Mitglieder entsprechende – Vertretung in den Organen der Gewerkschaft, in der betrieblichen Interessenvertretung und anderen Vertretungskörperschaften der ArbeitnehmerInnen (Kammer für ArbeiterInnen und Angestellte, Selbstverwaltungskörperschaften der Sozialversicherung u.a.). Damit in Zusammenhang stehend stellen die Schulung weiblicher Mitglieder und die Förderung der Mitarbeit von Frauen in den Gremien wichtige Aufgaben der Frauenabteilung dar. Schließlich seien noch genannt: die Werbung weiblicher Mit-

²⁵ In den Statuten des ÖGB aus dem Jahr 1979 lautet der diesbezügliche Paragraph zum Präsidium folgendermaßen: „einer der Vizepräsidenten (muss) eine Vertreterin der Frauen sein“. 1995 wurde die Formulierung geändert auf: „eine Vizepräsidentin (muss) eine Vertreterin der Frauenabteilung sein“ (Österreichischer Gewerkschaftsbund: Statuten und Geschäftsordnung. Wien 1979, 1995, 2003).

²⁶ Siehe die Arbeitsrichtlinien der ÖGB-Frauenabteilung aus dem Jahr 1955 (ÖGB-Frauenabteilung: Protokoll des 2. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 14. und 15. Oktober 1955 Wien: 226–3) und die Geschäftsordnung der ÖGB-Frauenabteilung aus dem Jahr 2003 (ÖGB-Frauenabteilung: Geschäftsordnung der Frauenabteilung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 2003).

²⁷ Zu einem Überblick über die politische Arbeit der ÖGB-Frauenstruktur zur Vertretung von Fraueninteressen siehe Ranftl (1996).

glieder, die Zusammenarbeit mit den Frauenreferaten anderer Organisationen bzw. mit Frauenorganisationen sowie Kontakte und Zusammenarbeit auf internationaler Ebene.

Die ÖGB-Frauenabteilung kooperiert eng mit den Frauenabteilungen der Kammer für ArbeiterInnen und Angestellte auf Bundes- und Landesebene. In der Zeit des Aufbaus der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen war diese Zusammenarbeit besonders intensiv. In den 1970er und 1980er Jahren kam es zusätzlich zur Zusammenarbeit mit den Frauenstaatssekretariaten in den Bundesministerien und der Grundsatzabteilung für Frauenangelegenheiten im Sozialministerium.²⁸

Die wichtigste Ressource für die Arbeit der ÖGB-Frauenabteilung ist die hauptamtliche Frauensekretärin, die Angestellte der Gewerkschaft ist und der operativen Struktur angehört. Die Frauensekretärin ist für die Planung, Koordinierung und die Durchführung der gewerkschaftlichen Aufgaben zuständig, weiters hält sie die Verbindungen mit den ÖGB-Frauenstrukturen auf Landesebene und mit den Frauenstrukturen in den Mitgliedsgewerkschaften aufrecht. Die Frauensekretärin entlastet damit die Vorsitzende.

Zwischen der Frauenabteilung des Dachverbands ÖGB und den Frauenstrukturen der einzelnen Gewerkschaften gibt es eine starke personelle Verflechtung in der politischen Struktur, die auch formal festgelegt ist, und insgesamt eine enge Zusammenarbeit. Bei der Darstellung der Frauenstrukturen in den Fachgewerkschaften wird deshalb stellenweise auf die ÖGB-Frauenstruktur Bezug genommen.

II.2 Die Frauenstrukturen in den Fachgewerkschaften

II.2.1 Aufbau der Frauenstrukturen

Die Benennung der Frauenstruktur als Element der Organisation ist in den Fachgewerkschaften unterschiedlich, es gibt die Bezeichnungen ‚Frauensektion‘, ‚Frauenreferat‘, ‚Frauenabteilung‘, ‚Frauengruppe‘ und ‚Frauen‘. Manchmal kommt es im Lauf der Zeit zu Umbenennungen, so wurde in der Geschäftsordnung der Gewerkschaft Metall, Bergbau, Energie die frühere ‚Frauensektion‘ 1992 in ‚Frauenabteilung‘ umbenannt. Die Unterschiede in der Bezeichnung haben keine Bedeutung, eine befragte Expertin des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) formuliert dies folgendermaßen:

F8: Ich würde sagen, das drückt die Individualität dieser Organisation aus, die einen sagen Referat, die anderen Abteilung, aber im Grunde, von der Struktur her, ist es dasselbe. [...] Das sind nur unterschiedliche Bezeichnungen.

²⁸ Diese Zusammenarbeit zwischen ÖGB-Frauenabteilung auf der einen Seite und der Arbeiterkammer sowie den Ministerien auf der anderen Seite ist nicht immer konfliktfrei abgelaufen, es ist auch zu Situationen der Konkurrenz gekommen (Gespräch E1).

Wie die ÖGB-Gewerkschaften allgemein weisen auch die Frauenstrukturen den dualen Aufbau von politischer Struktur (ehrenamtliche Funktionärinnen) und operativer Struktur (hauptamtliche Gewerkschaftssekretärinnen) auf. Das politische Gremium wird meist als ‚Frauenausschuss‘ bezeichnet, früher war auch der Begriff ‚Frauenkomitee‘ üblich (vor allem, wenn das Gremium nicht gewählt, sondern ‚provisorisch‘ war). Wo es der besseren Verständlichkeit oder Lesbarkeit dient, werden im Folgenden unabhängig von der gewerkschaftsspezifischen Benennung (ausgenommen Zitate) die Bezeichnungen ‚Frauenabteilung‘ und ‚Frauenausschuss‘ verwendet sowie, umfassender und gleichzeitig unspezifischer, der Ausdruck ‚Frauenstruktur‘.

Zum Zeitpunkt der Erhebung (Frühjahr 2004) gibt es in allen österreichischen Gewerkschaften eine Frauenstruktur. Mit Ausnahme der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) ist die Frauenstruktur in der jeweiligen Geschäftsordnung verankert. Die Verankerung geschieht in der Regel dadurch, dass a. die Errichtung oder Existenz der Frauenabteilung festgehalten wird und/oder b. die Frauenabteilung oder das ihr zugehörige gewählte Strukturelement (z.B. Bundesfrauenausschuss) explizit als Organ der Gewerkschaft genannt wird (siehe Übersicht II.1).

Der Gewerkschaftstag der GÖD beschloss zwar 1965 die Einrichtung eines Frauenreferats (wie die Frauenabteilung der GÖD genannt wird), dieses wurde jedoch nicht in die Geschäftsordnung aufgenommen. Ein vom Gewerkschaftstag 1997 angenommener Antrag zur Aufnahme des Frauenreferats als Organ der Gewerkschaft in die Geschäftsordnung ist bisher nicht umgesetzt worden (siehe Anhang I). Die Widerstände innerhalb der GÖD gegen die Etablierung des Frauenreferats werden dadurch gestützt, dass die Einrichtung eines Frauenreferats mit der Organisationsstruktur der GÖD nicht kompatibel ist.

Analog zum Aufbau des ÖGB bzw. der ÖGB-Frauenabteilung gibt es in den Fachgewerkschaften Frauenstrukturen auch auf der Landesebene. Die Funktion einer aktiven Frauenstruktur in den Bundesländern ist es, den Transport von Informationen und die Betreuung von Frauen vor Ort zu erleichtern. Mehrheitlich haben die Fachgewerkschaften in allen Bundesländern (wobei häufig kleinere Bundesländer zusammengefasst werden) Frauenausschüsse.²⁹ In drei Gewerkschaften (Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss, Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier – djp, Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe – KMSfB) gibt es nicht in allen Bundesländern Frauenausschüsse, in drei Gewerkschaften (Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr – HTV, Gewerkschaft Bau-Holz – GBH, Gewerkschaft der Chemiewerker – GdC) gibt es überhaupt keine Landesfrauenausschüsse. Bei den Gewerkschaften, die keine Frauenstruktur in den Bundesländern haben oder nur in einigen Bundesländern, handelt es sich um Gewerkschaften mit einer geringen Zahl an weiblichen Mitgliedern (unter

²⁹ Siehe Übersicht A.1 in Anhang III.

Übersicht II.1: Verankerung der Frauenstrukturen in den österreichischen Gewerkschaften und Antragsberechtigung zum Gewerkschaftstag

Gewerkschaft	Verankerung der Frauenstruktur in der Geschäftsordnung ⁵	antragsberechtigt zum Gewerkschaftstag
... der Privatangestellten	Existenz ist angeführt	direkt (formell geregelt)
... Öffentlicher Dienst	keine Verankerung	direkt (informell geregelt)
... der Gemeindebediensteten	Existenz ist angeführt	direkt (formell geregelt)
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe ¹	Existenz ist angeführt	über Vorstand
... Bau-Holz	Existenz ist angeführt	direkt (formell geregelt)
... der Chemiearbeiter	als Organ ⁶	direkt (formell geregelt)
... der Eisenbahner	Existenz ist angeführt	direkt (formell geregelt)
... Druck, Journalismus, Papier ¹	als Organ	direkt (formell geregelt) ⁷
... Handel, Transport, Verkehr	als Organ	direkt (formell geregelt)
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste (ab 1978) ²	als Organ	direkt (formell geregelt)
... der Post- und Fernmeldebediensteten	Existenz ist angeführt	über Vorstand
... Agrar-Nahrung-Genuss (ab 1991) ³	Existenz ist angeführt	direkt (formell geregelt)
... Metall-Textil (ab 2000) ⁴	als Organ	direkt (formell geregelt)
(Vorläufergewerkschaften)		
... Persönlicher Dienst (bis 1978) ²	keine Verankerung	–
... der gastgewerbl. Arbeiter (bis 1978) ²	keine Verankerung	–
... der Lebensmittel- und Genußarbeiter (bis 1991) ³	Verankerung ⁸	n.v.
... Land, Forst, Garten (bis 1991) ³	keine Verankerung	–
... Metall, Bergbau, Energie (bis 2000) ⁴	als Organ	direkt (formell geregelt)
... Textil, Bekleidung, Leder (bis 2000) ⁴	als Organ	direkt (formell geregelt)
Österreichischer Gewerkschaftsbund	Existenz ist angeführt	über Vorstand

¹ 2001 wechselte die Sektion Journalisten von der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe zur Gewerkschaft Druck und Papier, die sich daraufhin in Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier umbenannte.

² 1978 vereinigten sich die Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeitnehmer und die Gewerkschaft Persönl. Dienst zur Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste.

³ 1991 fusionierte die Gewerkschaft Land-Forst-Garten mit der Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter zur Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss.

⁴ 2000 schlossen sich die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie und die Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder zur Gewerkschaft Metall-Textil zusammen.

⁵ ÖGB: Statuten

⁶ als Organ der Gewerkschaft

⁷ In der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier hat laut Geschäftsordnung theoretisch jedes Mitglied die Möglichkeit, einen Antrag an den Gewerkschaftstag zu stellen.

⁸ Form der Verankerung n.v.

n.v. = nicht verfügbar

10.000 oder etwas darüber – zu den Mitgliederzahlen siehe Tabelle II.1). Von den Gewerkschaften mit weniger als 10.000 weiblichen Mitgliedern besitzt nur die Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE) eine voll ausgebaute regionale Frauenstruktur. In der KMSfB ist die Frauenstruktur regional beinahe vollständig ausgebaut. Die Differenz zu den anderen Gewerkschaften mit einer geringen Zahl weiblicher Mitglieder könnte im Fall der KMSfB auf die höhere Qualifikation der Mitglieder zurückgeführt werden – die Gewerkschaften ohne Frauenstruktur auf Landesebene sind ArbeiterInnengewerkschaften. Im Fall der GdE könnte der Vollausbau der Regionalstruktur bei geringer Mitgliederzahl möglicherweise mit günstigeren Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Frauenarbeit aufgrund der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst erklärt werden.

Der Zusammenhang zwischen Mitgliederzahl und Existenz regionaler Strukturen weist darauf hin, dass (abhängig von anderen Rahmenbedingungen) das Vorhandensein einer ‚kritischen Masse‘ an weiblichen Mitgliedern Voraussetzung für den Aufbau gewerkschaftlicher Frauenarbeit ist. Dies zeigt sich auch darin, dass es in den bevölkerungsreicheren Bundesländern – Wien (welches Niederösterreich und das Burgenland beinhaltet), Steiermark und Oberösterreich – früher zum Aufbau von Frauenstrukturen kommt.³⁰

II.2.2 Entstehung der Frauenstrukturen

Der Aufbau der Frauenstrukturen in den Bundesländern und Fachgewerkschaften war die Hauptaktivität der ÖGB-Frauenabteilung in den Jahren nach ihrer Gründung 1945. Dokumentiert wurde diese Aufbauarbeit in den Berichten der ÖGB-Frauenabteilung. 1955 gab es bereits in der Hälfte der damals 16 Gewerkschaften eine Frauenabteilung, 1965 in knapp zwei Dritteln. (Eine ausführlichere Darstellung der Entstehung der Frauenstrukturen in den Fachgewerkschaften findet sich in Anhang I.)

Die Entstehung einer Frauenstruktur war in manchen Gewerkschaften ein über Jahre dauernder Prozess. Erst mit der Aufnahme in die Geschäftsordnung ist die Frauenstruktur regulärer Bestandteil einer Gewerkschaft.³¹ In mehreren Gewerkschaften bildeten aktive Gewerkschafterinnen eine Frauenstruktur noch bevor

³⁰ So sind z.B. in der GPF die Frauenstrukturen zuerst in Wien, Oberösterreich und der Steiermark entstanden. In der ANG und der djp gibt es derzeit Landesfrauenausschüsse nur in diesen Bundesländern.

³¹ Die Geschäftsordnung einer Fachgewerkschaft wird häufig auch als ‚Statut‘ oder ‚Statuten‘ bezeichnet (z.B. in Berichten oder Wortmeldungen zum Gewerkschaftstag). Änderungen der Geschäftsordnungen bzw. der ÖGB-Statuten werden zu den alle vier Jahre stattfindenden Gewerkschaftstagen bzw. am Bundeskongress durch Abstimmung eines entsprechenden Entwurfs vorgenommen. Möglich (aber selten) ist auch, dass der Gewerkschaftstag den Vorstand zur entsprechenden Änderung der Geschäftsordnung ermächtigt. In diesem Fall wird die geänderte Geschäftsordnung üblicherweise beim nächsten Gewerkschaftstag im Nachhinein beschlossen, tritt aber schon vorher in Kraft.

Tabelle II.1: Zahl der weiblichen Mitglieder und Mitglieder insgesamt in den österreichischen Gewerkschaften 1950–2003

Gewerkschaft	weibliche Mitglieder							Mitglieder gesamt		
	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2003	1950	1990	2003
... der Privatangestellten	48.031	96.744	111.688	144.837	146.781	123.614	124.749	138.193	337.564	285.601
... Öffentlicher Dienst	29.160	35.314	42.142	74.761	97.108	111.135	111.858	105.993	230.570	229.262
... der Gemeindebediensteten	29.988	39.715	54.440	67.700	77.847	86.301	88.701	112.086	172.792	172.549
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe ⁺	6.390	5.276	4.719	5.154	5.107	4.810	3.669	21.180	16.276	11.603
... Bau-Holz	9.237	8.165	7.509	7.581	7.428	6.986	6.497	172.757	185.065	149.784
... der Chemiewarbeiter	13.400	16.781	17.002	14.591	10.725	5.378	4.663	55.060	56.998	32.747
... der Eisenbahner	7.093	6.624	6.256	6.824	6.953	6.273	5.818	117.875	114.721	92.627
... Druck, Journalismus, Papier ⁺	8.595	8.703	6.445	6.262	5.542	2.668	3.429	22.441	23.362	18.327
... Handel, Transport, Verkehr	5.268	6.677	7.869	12.335	13.303	12.754	12.634	24.656	37.855	34.236
... der gastgewerbl. Arbeiter (bis 1978)/... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste (ab 1978) ⁺	10.926	8.460	10.155	31.421	38.907	36.423	35.921	19.493	53.656	48.697
... der Post- und Fernmeldebediensteten	9.858	9.736	12.477	14.704	18.216	18.440	16.106	40.488	80.145	66.756
... Land, Forst, Garten (bis 1991) ⁺	15.481	17.235	7.126	3.019	2.459			50.047	18.387	
... der Lebensmittel- und Genußarbeiter (bis 1991)/... Agrar-Nahrung-Genuss (ab 1991) ⁺	17.631	22.058	16.450	14.985	11.398	9.475	8.614	66.502	39.517	37.593
... Metall, Bergbau, Energie (bis 2000)/... Metall-Textil (ab 2000) ⁺	27.169	43.648	46.775	50.987	43.221	40.934	35.963	202.649	239.839	205.418
... Textil, Bekleidung, Leder (bis 2000) ⁺	71.195	74.502	47.932	43.611	27.258			109.227	38.094	
... Persönlicher Dienst (bis 1978) ⁺	25.194	21.691	19.677					31.934		
Österreichischer Gewerkschaftsbund insgesamt	334.616	421.329	418.662	498.772	512.253	465.191	458.622	1.290.581	1.644.841	1.385.200

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht II.1.

Quellen: Mitgliederstatistik des ÖGB

diese in die Geschäftsordnung aufgenommen wurde. Eine solche Frauenstruktur ist ‚provisorisch‘, das heißt genau genommen, dass die Mitglieder des ‚provisorischen Frauenausschusses‘ nicht auf Frauenkonferenzen gewählt werden können, sondern quasi ernannt werden. Zumindest in einer Gewerkschaft, der GPF, und vermutlich auch in der GLUGA, gab es jedoch bereits in dieser Phase (inoffizielle) Wahlen; ebenso in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG), wo die Frauenstruktur bereits vor der Aufnahme in die Geschäftsordnung einen regulären Charakter hatte. In der GdG und in einigen anderen Gewerkschaften war die Frauenstruktur bereits vor Aufnahme in die Geschäftsordnung ein offizielles Element, das zu den Gewerkschaftstagen Bericht erstattete (siehe auch unten).

Die in der provisorischen Frauenstruktur engagierten Frauen setzten sich in der Regel dafür ein, dass die Frauenstruktur in die Geschäftsordnung aufgenommen wurde. Dies muss durch einen Gewerkschaftstagsbeschluss erfolgen, dem ein Vorstandsbeschluss zur Errichtung einer Frauenabteilung vorgelagert sein kann. Die Aufnahme in die Geschäftsordnung geschieht entweder durch den Gewerkschaftstag direkt, wenn er über einen entsprechenden Entwurf zur Geschäftsordnung abstimmt, oder (seltener) der Gewerkschaftstag ermächtigt den Vorstand zur entsprechenden Änderung der Geschäftsordnung. Die politische Struktur der Frauenabteilung wird teilweise nicht in der Geschäftsordnung der Gewerkschaft, sondern nur in den Richtlinien der Frauenabteilung angeführt.

Für einige Gewerkschaften wird für die Zeiträume, in denen es (noch) keine Frauenstruktur (auch keine provisorische) gab, in den Berichten der ÖGB-Frauenabteilung die Tätigkeit einer ‚Frauenreferentin‘ erwähnt, die sich für die Belange der weiblichen Mitglieder einsetzt. Dies trifft auf die HTV zu, auf die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste (HGPD) sowie auf ihre Vorläuferinnen, Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeitnehmer (GGA) und Gewerkschaft Persönlicher Dienst (GPD), auf die Gewerkschaft Land-Forst-Garten (GLFG) und die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF). Die Einsetzung dieser Frauenreferentinnen erfolgte zwischen 1950 und 1960. Manchmal wurden diese Frauen vom Gewerkschaftstag (was sich von einer Wahl durch Gremien einer Frauenstruktur unterscheidet!) gewählt. Teilweise waren sie Mitglied im Vorstand der Gewerkschaft. Diese Frauen vertraten einerseits die Interessen der weiblichen Mitglieder in ihrer Gewerkschaft, andererseits vertraten sie ihre Gewerkschaft in der Frauenstruktur des Dachverbands ÖGB.

Nach der Periode der Entstehung und Etablierung der Frauenstruktur können folgende Gruppen von Gewerkschaften unterschieden werden (siehe Übersicht II.2):

1. Entstehung einer Frauenstruktur noch in den späten 1940er Jahren und baldige Aufnahme der Frauenstruktur in die Geschäftsordnung (Gewerkschaft der Privatangestellten, Gewerkschaft Bau-Holz, Gewerkschaft Metall-Bergbau-

Energie und Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier³²). Diese Gruppe umfasst diejenigen Gewerkschaften, in denen der Aufbau sowie die statutarische Verankerung rasch gelangen.

2. Aufnahme der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in den späten 1940er oder frühen 1950er Jahren, kontinuierliche Frauenarbeit und Aufnahme in die Geschäftsordnung in den 1970er Jahren: Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter, Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder. In diesen Gewerkschaften gelang der Aufbau rasch, die Verankerung in der Geschäftsordnung erfolgte erst später. Jedoch bildeten die Frauenstrukturen von Beginn an ein sichtbares Element der Gewerkschaften, sie legten einen Bericht zum Gewerkschaftstag und gestalteten Beiträge in den Gewerkschaftsmedien.
3. Einzelfälle, in denen es zur Etablierung der Frauenstruktur in den späten 1950er oder in den 1960er Jahren kam. Hierzu zählen die Gewerkschaft der Chemiarbeiter und, bedingt, die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Errichtung des Frauenreferats als Teil der Organisation, aber ohne Verankerung in der Geschäftsordnung).
4. Errichtung der Frauenstruktur und Aufnahme in die Geschäftsordnung in den 1970er und frühen 1980er Jahren: Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe, Gewerkschaft der Eisenbahner und Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr
5. Etablierung der Frauenstruktur in den 1990er Jahren: Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste und Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten
6. Etablierung der Frauenstruktur durch Fusion: Gewerkschaft Land-Forst-Garten (jahrzehntelang provisorische Frauenstruktur)

In den fusionierten Gewerkschaften wurde bereits zu Beginn eine Frauenstruktur eingerichtet, sofern eine solche in den Vorgängergewerkschaften, bzw. einer davon, bestanden hatte (ANG, Gewerkschaft Metall-Textil – GMT). In vier Gewerkschaften dauerte es Jahrzehnte vom Beginn der Frauenarbeit bis zur Etablierung durch Aufnahme in die Geschäftsordnung: in der Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter (GLUGA) und in der TBL jeweils knapp drei Jahrzehnte, in der GdG und GPF zwei Jahrzehnte bzw. knapp zwei Jahrzehnte.

Für die verstärkten Initiativen zur Gründung und Verankerung von Frauenstrukturen in den 1970er Jahren können mehrere Faktoren eine Rolle gespielt haben: a. das ‚Jahr der Frau‘ 1975, b. die Frauenbewegung, die in allen Bereichen der Gesellschaft Frauen ermutigte, sich für ihre Interessen einzusetzen, und c. der

³² In der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (damals noch Gewerkschaft Druck und Papier) begann die Frauenarbeit eventuell erst 1950.

Übersicht II.2: Zeitpunkt der Errichtung der Frauenstrukturen in den österreichischen Gewerkschaften

Gewerkschaft	Provisorischer Frauenausschuss bzw. nicht in der Geschäftsordng. verankertes Frauenreferat ab	Gewerk-schaftstags- oder Vorstands- beschluss zur Errichtung der Frauenstruktur	Aufnahme d. Frauen- struktur in die Geschäfts- ordnung	Frauen- sekretärin ¹ ab bzw. von/bis
... der Privatangestellten	1948		1950	1955
... Öffentlicher Dienst	1965	1965 ² /1997 ³	–	1987
... der Gemeindebediensteten	1948	? ⁴	1979 ⁵	1991
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe ⁺			1974	1974
... Bau-Holz	1947		1953	1968–1980 1995
... der Chemiewerker		1950	1959 ⁶	1965
... der Eisenbahner		1978	1979	1979 ⁷
... Druck, Journalismus, Papier ⁺			1950	1976–1986 1995–1996
... Handel, Transport, Verkehr	1978		1982	1980
... Hotel, Gastgewerbe, Persön- liche Dienste (ab 1978) ⁺	8		1993	1978 ⁹
... der Post- und Fernmelde- bediensteten	1981		1999	1994
... Agrar-Nahrung-Genuss (ab 1991) ⁺			1991	1991
... Metall-Textil (ab 2000) ⁺			2000	2000
(Vorläufergewerkschaften)				
... Persönlicher Dienst (bis 1978) ⁺	10		–	1959–1978 ¹¹
... der gastgewerblichen Arbei- ter (bis 1978) ⁺	1950–1952		–	1955–1964 ¹²
... der Lebensmittel- und Ge- nuß-arbeiter (bis 1991) ⁺	1951		1977	1989
... Land, Forst, Garten (bis 1991) ⁺	1951		–	–
... Metall, Bergbau, Energie (bis 2000) ⁺	1947		1947	1953
... Textil, Bekleidung, Leder (bis 2000) ⁺	1952 ¹³	1973	1977	1952

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht II.1.

Ausführlicheres zur Entstehung der Frauenstrukturen in den Fachgewerkschaften siehe An- hang I.

- ¹ In einigen Gewerkschaften ist oder war für mehrere Jahre die Vorsitzende gleichzeitig die hauptamtliche Frauensekretärin.
- ² Zu Aktivitäten vor 1965 siehe Anhang I.
- ³ Siehe Anhang I.
- ⁴ Unterlagen zu den Beschlüssen der Gewerkschaftstage Ende der 1940er und Anfang der 1950er Jahre waren nicht verfügbar, möglicherweise hat es damals einen Gewerkschaftstagsbeschluss zur Einrichtung der Frauenabteilung gegeben.
- ⁵ Zur komplexen Situation in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten siehe ausführlicher Anhang I.
- ⁶ Erst 1965 wurde die Tätigkeit der Frauenabteilung aufgenommen und der Bundesfrauenausschuss gewählt.
- ⁷ möglicherweise bereits 1978
- ⁸ Von 1983 bis 1989 erwähnt der Bericht der ÖGB-Frauenabteilung für die HGPD neben der Frauensekretärin eine „Frauenvorsitzende“, es bleibt aber unklar, ob in diesem Zeitraum eine provisorische Frauenstruktur bestand.
- ⁹ Seit 1978 oder 1979 gab es in der HGPD (so wie in ihren Vorgängergewerkschaften) eine „Frauenreferentin“, diese Frau wird in den Berichten der ÖGB-Frauenabteilung ab 1981 als „Frauensekretärin“ bezeichnet, es gab jedoch in der HGPD vor 1993 kein ‚Frauenreferat‘ bzw. keine ‚Frauenabteilung‘.
- ¹⁰ In der GPD wurde zwar ab 1969 in den Berichten der Begriff „Frauenreferat“ verwendet, es handelte sich hier jedoch nicht um eine Frauenabteilung wie bei den anderen Gewerkschaften.
- ¹¹ Es gab in der GPD zwar keine Frauenabteilung, aber eine Sekretärin, die als ‚Frauenreferentin‘ tätig war.
- ¹² 1964 wurde die Frauenreferentin von einem weiblichen Vorstandsmitglied abgelöst, das in dieser Funktion die Anliegen der weiblichen Mitglieder vertrat.
- ¹³ Schon für 1947 und 1949 wurde von Aktivitäten berichtet. Eine kontinuierliche Arbeit gab es seit 1952 oder auch erst seit 1953.

Institutionalisierungsschub im Dachverband (die Frauenvorsitzende wurde Mitglied des ÖGB-Präsidiums). Eindeutig bestätigt wird anhand des vorhandenen Materials der Einfluss des Jahres der Frau 1975 in der GdE.

Auffällig ist, dass in der Gruppe der Gewerkschaften, in denen die Frauenstruktur früh in die Geschäftsordnung aufgenommen wurde, weder Gewerkschaften mit hohem Frauenanteil (deutlich über 50 Prozent) noch Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zu finden sind (zu den Frauenanteilen unter den Mitgliedern der Gewerkschaften siehe Tabelle II.2). Für die Gewerkschaft mit dem höchsten Frauenanteil, die GPD,³³ ist dokumentiert, dass die Frauen eine gesonderte Frauenarbeit für nicht notwendig erachteten (siehe Anhang I). In der TBL, die den zweithöchsten Frauenanteil aufwies,³⁴ betrachteten die Gewerkschaftsrinnen die Arbeit der Frauenabteilung nur als Zusatz zur allgemeinen gewerk-

³³ 1950 waren beinahe 80 Prozent der GPD-Mitglieder weiblich, 1960 mehr als 90 Prozent.

³⁴ In den 1950er und 1960er Jahren waren gut zwei Drittel der TBL-Mitglieder Frauen.

schaftlichen Arbeit für die großteils weiblichen Mitglieder. Vermutlich dauerte es deshalb längere Zeit, bis der Wunsch nach einer ordentlichen Einrichtung der Frauenabteilung entstand und umgesetzt wurde.

In den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes wiederum herrschte die Meinung vor, dass im Gegensatz zur Privatwirtschaft Frauen im öffentlichen Dienst nicht diskriminiert würden und deshalb eine gesonderte Frauenarbeit nicht notwendig sei. Diese Haltung war auch bei den Frauen der GdG zu beobachten, obwohl dort schon sehr früh eine – anfangs nicht in der Geschäftsordnung verankerte – Frauenstruktur errichtet worden war.

Sowohl in den Gewerkschaften mit hohem Frauenanteil als auch in den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes erkannten die Frauen mit der Zeit, dass trotz des hohen Frauenanteils bzw. trotz der Nichtexistenz formaler Diskriminierung in der Arbeitswelt die Frauenanteile in Gewerkschaftspositionen niedrig blieben und dass deshalb die gewerkschaftliche Frauenarbeit und mit ihr die Verankerung von Frauenstrukturen eine Notwendigkeit darstellt. Dieser Einstellungswandel ist für einen Teil der Gewerkschaften dokumentiert (siehe Anhang I) und kann auch bei den anderen angenommen werden.³⁵

Dass sich ein hoher Anteil weiblicher Mitglieder und die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst hemmend auf die Entstehung einer gewerkschaftlichen Frauenstruktur auswirken, zeigt sich auch in Folgendem: Eine der beiden Gewerkschaften, in denen es erst in den 1990er Jahren zu einer abgesicherten Einrichtung von Frauenstrukturen kam, ist eine Gewerkschaft mit hohem Frauenanteil (HGPd) und die andere ist eine Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (GPF). Die einzige Gewerkschaft, in der derzeit eine Frauenstruktur zwar existiert, aber nicht in der Geschäftsordnung verankert ist, ist ebenfalls eine Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (GÖD). In den vier Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes wurde die gewerkschaftliche Frauenarbeit zu unterschiedlichen Zeitpunkten aufgenommen. In der GdG hat die gewerkschaftliche Frauenarbeit sehr früh begonnen und in der GÖD deutlich früher als in der GdE und der GPF. GÖD und GdG weisen eine hohe Zahl weiblicher Mitglieder auf und im Durchschnitt eine höhere Qualifikation der Mitglieder (vor allem die GÖD). Die Unterschiede beim Zeitpunkt der Aufnahme der gewerkschaftlichen Frauenarbeit und der Einrichtung einer Frauenstruktur deuten darauf hin, dass eine hohe Zahl weiblicher Mitglieder und eine überdurchschnittliche Qualifikation dem hemmenden Einfluss, der von der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst ausgeht, entgegenwirken.

³⁵ Zum späten Entstehen der Frauenstrukturen in den Gewerkschaften mit hohem Frauenanteil siehe auch die Wortmeldung der damaligen Frauensekretärin Edeltraud Glettler am 12. Frauenkongress 1995 (ÖGB-Frauenabteilung: Protokoll des 12. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 31. Mai bis 2. Juni 1995 Wien: 36).

Tabelle II.2: Mitglieder der österreichischen Gewerkschaften, Anteil der Frauen (in Prozent) 1950–2003

Gewerkschaft	1950	1960	1970	1980	1985	1990	1995	2000	2003
... der Privatangestellten	34,8	43,0	42,4	42,8	43,0	43,5	43,7	43,1	43,7
... Öffentlicher Dienst	27,5	30,2	32,6	38,6	40,4	42,1	44,9	47,5	48,8
... der Gemeindebediensteten	26,8	33,7	39,9	42,7	42,8	45,1	48,6	49,4	51,4
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe ⁺	30,2	32,0	30,6	31,1	32,2	31,4	30,4	30,6	31,6
... Bau-Holz	5,3	4,2	3,9	3,8	3,9	4,0	4,3	4,4	4,3
... der Chemiarbeiter	24,3	25,4	24,3	22,5	21,0	18,8	17,4	15,0	14,2
... der Eisenbahner	6,0	5,3	5,2	5,8	5,7	6,1	6,4	6,3	6,3
... Druck, Journalismus, Papier ¹	38,3	34,7	25,4	25,8	26,6	23,7	19,3	14,8	18,7
... Handel, Transport, Verkehr	21,4	26,6	28,9	34,9	35,0	35,1	35,2	36,3	36,9
... der gastgewerbl. Arbeiter (bis 1978)/... Hotel, Gastgewerbe, Persönl. Dienste (ab 1978) ⁺	56,1	61,3	59,3	72,4	73,3	72,5	72,6	72,8	73,8
... der Post- und Fernmeldebediensteten	23,3	25,5	20,6	21,0	21,8	22,7	23,5	24,4	24,1
... Land, Forst, Garten (bis 1991) ⁺	23,3	25,5	18,2	14,6	13,9	13,4			
... der Lebensmittel- und Genußarbeiter (bis 1991)/... Agrar-Nahrung-Genuss (ab 1991) ⁺	35,2	37,5	32,5	32,5	30,0	28,8	23,5	23,2	22,9
... Metall, Bergbau, Energie (bis 2000)/... Metall-Textil (ab 2000) ⁺	13,4	15,9	16,5	18,6	18,2	18,0	16,4	18,9	17,5
... Textil, Bekleidung, Leder (bis 2000) ⁺	65,2	71,1	69,3	72,4	72,6	71,6	68,6		
... Persönlicher Dienst (bis 1978) ⁺	78,9	93,9	92,3						
Österreichischer Gewerkschaftsbund insgesamt	25,9	28,1	27,5	30,0	30,8	31,1	31,7	32,3	33,1

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht II.1.

¹ Durch den Beitritt der Sektion Journalisten im Jahr 2001 kam es zu einem Anstieg des Frauenanteils in der Gewerkschaft Druck und Papier (seitdem Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier).

Quellen: Mitgliederstatistik des ÖGB, eigene Berechnungen

In der Mehrheit der Gewerkschaften mit einer niedrigen Zahl weiblicher Mitglieder (bis ca. 10.000) dauerte es länger bis eine Frauenstruktur, sei es auch nur eine provisorische, aufgebaut werden konnte. Eine zu geringe Zahl potentiell aktiver Frauen scheint ein Hemmnis für das Entstehen von Frauenstrukturen darzustellen. In den zwei Gewerkschaften mit einer geringen Zahl an weiblichen Mitgliedern, die dem sekundären Sektor angehören (djp und GBH), wurde die Frauenstruktur früh etabliert. Daraus lässt sich schließen, dass über den Unterschied zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft hinaus die Branche einen Einfluss ausübt (siehe unten).

Eine kritische Zahl von aktiven Frauen stellt eine wichtige Voraussetzung für das Entstehen einer Frauenstruktur dar. In späteren Jahrzehnten dürfte der Anteil von Frauen, die in dieser Angelegenheit aktiv werden, generell höher gewesen sein und zusätzlich die Notwendigkeit der Einrichtung einer Frauenstruktur anerkannter. So kann erklärt werden, warum im Lauf der Zeit in allen Gewerkschaften mit geringer Frauenzahl eine Frauenstruktur etabliert wurde.

Ob die Größe der Gewerkschaft (gemessen an der Gesamtmitgliederzahl) einen Einfluss auf den Zeitpunkt der Einrichtung hat, lässt sich aufgrund der hohen Korrelation der Größe der Gewerkschaft mit der Zahl der weiblichen Mitglieder und auch mit dem Sektor³⁶ nicht feststellen. Abweichend davon weisen zwei große Gewerkschaften (GBH und GdE) eine geringe Zahl weiblicher Mitglieder auf. Diese beiden Gewerkschaften haben jedoch ihre Frauenstrukturen in weit auseinanderliegenden Perioden eingerichtet, deshalb bietet sich hier kein Hinweis darauf, ob die Größe der Gewerkschaft einen Effekt hat. In den unterschiedlichen Zeitpunkten der Einrichtung kommt vermutlich der Einfluss des Sektors zum Ausdruck (siehe unten): In der GBH, einer ArbeiterInnengewerkschaft des sekundären Sektors, wurde die Frauenabteilung sehr früh eingerichtet; in der GdE, einer Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes, erst mehr als 20 Jahre später.

Für die späte Einrichtung der Frauenabteilung in der GLUGA (z. B. im Vergleich mit der GdC mit ähnlich hoher Zahl weiblicher Mitglieder und niedrigerem Frauenanteil) gibt es keine offensichtliche Erklärung. In der GLFG verhinderte der stete Rückgang der Mitgliederzahl sowie des Frauenanteils die ordentliche Einrichtung der Frauenabteilung.

Nach Sektor betrachtet, zeigt sich nicht nur das bereits erörterte Muster der späteren Errichtung von Frauenstrukturen in Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. In der Privatwirtschaft lassen sich Unterschiede zwischen den Sektoren (primär, sekundär, tertiär) und nach Erwerbsstatus (ArbeiterInnen/Ange-

³⁶ Die ArbeiterInnengewerkschaften des privaten Dienstleistungssektors waren in den 1950er und 1960er Jahren kleine Gewerkschaften (weniger als 30.000 Mitglieder), die bei den Frauen überwiegend aus Angestellten bestehende Dienstleistungsgewerkschaft KMSfB ist von Beginn an bis heute eine kleine Gewerkschaft gewesen (siehe Tabelle II.1).

stellte) feststellen. In den über alle Größenklassen verteilten ArbeiterInnengewerkschaften des sekundären Sektors wurde (mit Ausnahme der GdC) die gewerkschaftliche Frauenarbeit früh begonnen und entweder bald oder spätestens in den 1970er Jahren (auch in der GdC) in die Geschäftsordnung aufgenommen. Dasselbe gilt für die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), die alle Sektoren abdeckt. In den reinen Dienstleistungsgewerkschaften wurden – so wie in der Mehrheit der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes – die Frauenstrukturen später eingerichtet. Der Grund dafür liegt nicht nur in der häufig niedrigeren Zahl weiblicher Mitglieder in den Dienstleistungsgewerkschaften. Die Unterschiede in der Einrichtung von Frauenstrukturen zwischen Produktions- und Dienstleistungssektor dürften auch mit Branchenmerkmalen in Zusammenhang stehen, die die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Arbeit beeinflussen. So sind im Produktionssektor die Arbeitszeiten einheitlicher und geregelter als im privaten Dienstleistungssektor, es gibt eine stärkere örtliche Konzentration der Beschäftigten (Großbetriebe) und (teilweise daraus resultierend) mehr Betriebsratskörperschaften. Dadurch bieten sich im Produktionsbereich günstigere Voraussetzungen für die Gewerkschaftsarbeit als in den Dienstleistungen.

Im primären Sektor sind die Bedingungen für gewerkschaftliche Arbeit ähnlich ungünstig wie im tertiären Sektor, hier kam es jedoch früh zur Errichtung einer provisorischen Frauenstruktur. Dieser Unterschied könnte mit der Zahl der weiblichen Mitglieder in Kombination mit ihrem Anteil an der Gesamtmitgliedschaft erklärt werden. Denn im Gegensatz zu den Dienstleistungsgewerkschaften HTV und KMSfB betrug in der GLFG die Zahl der weiblichen Mitglieder in den 1950er und 1960er Jahren deutlich mehr als 10.000 und, anders als in der GGA und GPD, lag der Frauenanteil deutlich unter 50 Prozent. Die Frauenstruktur der GLFG wurde jedoch nicht in die Geschäftsordnung verankert. Dies war vermutlich zunächst primär die Folge der ungünstigeren Bedingungen für gewerkschaftliche Tätigkeit in den Branchen der GLFG, später wirkte wahrscheinlich vor allem der starke Mitgliederrückgang als hindernder Faktor.

Auffällig ist, dass im privatwirtschaftlichen tertiären Sektor die Angestelltengewerkschaft (GPA) bereits früh ihre Frauenstruktur einrichtete, die ArbeiterInnengewerkschaften (HGPd, HTV) jedoch erst spät. Dieser Unterschied kann zum einen mit der Konstruktion der GPA erklärt werden. Die Arbeit der GPA wurde und wird wesentlich von den Angestellten des sekundären Sektors und denen einer nicht besonders großen, aber gut organisierten Branche des Dienstleistungsbereichs (Banken und Versicherungen) getragen. Zum anderen könnte die tendenziell höhere Qualifikation der Angestellten eine Rolle spielen. Auf den positiven Einfluss der Qualifikation weist weiters hin, dass in der Angestelltengewerkschaft KMSfB die Frauenarbeit etwas früher begann als in den Arbei-

terInnengewerkschaften des privaten Dienstleistungsbereichs, obwohl die KMSfB sogar noch weniger weibliche Mitglieder hatte als die HTV.³⁷

Eine mögliche Erklärung für ein frühes Entstehen der Frauenstruktur in einer Fachgewerkschaft könnte in der Tradition der jeweiligen Branche (vor dem Verbot der Freien Gewerkschaften 1934) vermutet werden. Hier zeigt sich jedoch kein direkter Zusammenhang.³⁸

Zur Aufnahme der Frauenarbeit und der Einrichtung einer Frauenstruktur in einer bestimmten Fachgewerkschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt kommt es in der Regel nur dann, wenn Frauen der jeweiligen Gewerkschaft dies initiieren und sich dafür einsetzen. Gegebenenfalls werden diese Bemühungen von der Frauenabteilung des Dachverbands unterstützt. In zumindest einem Fall (HTV) erfolgte die Gründung der Frauenstruktur auf Initiative der ÖGB-Frauenabteilung. In allen Fällen ist die Aktivität von Gewerkschaftsfrauen eine Voraussetzung für die Einrichtung einer Frauenstruktur.

II.2.3 Ressourcen der Frauenstrukturen: die Frauensekretärin

Die wichtigste Ressource für die Arbeit einer Frauenabteilung ist die hauptamtliche Frauensekretärin, die Angestellte der Gewerkschaft ist und der operativen Struktur angehört. So wie auf Bundesebene hat die hauptamtliche Frauensekretärin auch in den Fachgewerkschaften eine wesentliche Funktion inne: Sie ist für die Planung, Koordinierung und die Durchführung der gewerkschaftlichen Aufgaben zuständig, weiters hält sie die Verbindungen mit den Frauenstrukturen auf Landesebene, in den anderen Gewerkschaften und im ÖGB aufrecht. Die Frauensekretärin entlastet damit die Vorsitzende der Frauenstruktur, welche meist ehrenamtlich tätig ist. In manchen Gewerkschaften ist (häufig auf bestimmte Zeiträume begrenzt) die Frauenvorsitzende gleichzeitig Frauensekretärin. Wenn eine Frauenabteilung über eine Frauensekretärin verfügt, kann sie ungleich mehr Aktivitäten setzen.

Nicht selten ist die Frauensekretärin auch für andere Bereiche zuständig. Das Ausmaß der Arbeitszeit, das die Sekretärin für die Frauenabteilung aufwenden kann, lässt sich kategorisieren in: a. Vollzeit, b. Teilzeit, mit überwiegender Tätigkeit für die Frauenstruktur und c. Teilzeit, mit Tätigkeit für die Frauenstruktur in weniger als der Hälfte der Arbeitszeit (siehe Übersicht II.3). Auch Frauensekretärinnen in Vollzeit müssen fallweise bei allgemeinen Aktionen der Gewerk-

³⁷ Bei den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes korreliert das Qualifikationsniveau mit der Zahl der weiblichen Mitglieder, deshalb kann die Annahme des Einflusses des Qualifikationsniveaus auf die Einrichtung der Frauenstruktur nicht weiter erhärtet oder abgeschwächt werden.

³⁸ Zu Informationen, in welchen der bis 1934 existierenden Gewerkschaften es eine Frauenstruktur gab, siehe Bundeskanzleramt (1975: 12). Zur Situation der gewerkschaftlichen Frauenarbeit vor 1914 siehe auch Hauch (1991).

Übersicht II.3: Frauensekretärinnen in den österreichischen Gewerkschaften

Gewerkschaft	Ausmaß der Tätigkeit der Frauensekretärin für die Frauenstruktur	Auffälligkeit der Gewerkschaft im Vergleich aller Gewerkschaften unter Berücksichtigung der Zahl der weiblichen Mitglieder
... der Privatangestellten	mehr als Vollzeit ¹	
... Öffentlicher Dienst	Vollzeit	
... der Gemeindebediensteten	Vollzeit	
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	
... Bau-Holz	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit ²	
... der Chemiewerker	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	
... der Eisenbahner	Teilzeit, mehr als die Hälfte der Arbeitszeit	relativ höheres Ausmaß an Arbeitszeit der Frauensekretärin
... Druck, Journalismus, Papier	dzt. keine Frauensekretärin	keine Frauensekretärin
... Handel, Transport, Verkehr	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	relativ geringeres Ausmaß an Arbeitszeit der Frauensekretärin
... der Post- und Fernmeldebediensteten	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	
... Agrar-Nahrung-Genuss	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	
... Metall-Textil	Vollzeit	relativ höheres Ausmaß an Arbeitszeit der Frauensekretärin
Österreichischer Gewerkschaftsbund	Vollzeit (2 Personen)	

¹ Die Bundesfrauensekretärin in Vollzeit wird von Teilzeit-Landesfrauensekretärinnen unterstützt.

² Von 1995 bis 1999 konnte sich die Frauensekretärin überwiegend den Frauenagenden widmen. Zum Erhebungszeitpunkt ist geplant, dass es ab 2005 wieder eine eigene Frauensekretärin mit den Frauenagenden als hauptsächlichen Aufgabenbereich geben soll.

schaft mitarbeiten. Dies betrifft jedoch die SekretärInnen anderer Zuständigkeitsbereiche ebenfalls, nicht nur die Frauensekretärinnen. In einer Gewerkschaft, der djp, gibt es seit mehreren Jahren keine Frauensekretärin.

Das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin, das für die Frauenabteilung zur Verfügung steht, dürfte in einem Zusammenhang mit der Größe der Ge-

werkschaft und der Zahl ihrer weiblichen Mitglieder stehen (siehe auch Übersicht II.4). In den drei großen Gewerkschaften GPA, GÖD und GdG mit vielen weiblichen Mitgliedern gibt es jeweils eine Frauensekretärin in Vollzeit. In der GPA wird die Bundesfrauensekretärin sogar von Teilzeit-Landesfrauensekretärinnen unterstützt. Die Frauensekretärinnen der kleineren Gewerkschaften mit geringen Zahlen weiblicher Mitglieder üben ihre Funktion in Teilzeit unter 20 Wochenstunden aus und haben neben den Frauenagenden üblicherweise noch umfangreiche andere Agenden. So die Frauensekretärin einer kleineren Gewerkschaft:

F3: Ich mach das ganz, ganz, ganz, ganz nebenamtlich. Ganz zum kleinen Teil, weil ich auch einen Fachbereich habe [...] *leider* kann ich mich der Frauenarbeit nicht so widmen, wie es eigentlich erforderlich wäre. [...] Ja, das ist das Los fast aller Frauensekretärinnen, ganz wenige große Gewerkschaften haben das möglich gemacht, dass sie wirklich hauptamtliche Frauensekretärinnen haben, die meisten anderen haben noch andere Aufgaben dazu.

Aufgrund des starken Zusammenhangs zwischen der Größe der Gewerkschaft und der Zahl der weiblichen Mitglieder können die Einflüsse dieser beiden Faktoren auf die Ressourcenlage der Frauenstruktur nicht voneinander getrennt werden. Die vorhandenen Merkmalskombinationen lassen keinen eindeutigen Schluss zu, ob beide Faktoren einen Einfluss haben oder nur einer. Die Fälle, die vom linearen Zusammenhang von Gewerkschaftsgröße und Zahl weiblicher Mitglieder abweichen, deuten in Summe darauf hin, dass die Größe der Gewerkschaft einen stärkeren Einfluss hat als die Zahl der weiblichen Mitglieder. Folgende Fälle unterstützen den Primat der Größe der Gewerkschaft als beeinflussenden Faktor: In der GdE gibt es eine Frauensekretärin, die sich überwiegend den Frauenagenden widmen kann, während in allen anderen Gewerkschaften mit ähnlich niedriger Anzahl weiblicher Mitglieder die Frauensekretärinnen noch umfangreiche andere Agenden zu erledigen haben. In der GMT und der HGPD, die beide in Bezug auf die Zahl der weiblichen Mitglieder im mittleren Bereich liegen, ist das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin unterschiedlich: In der großen GMT gibt es eine Frauensekretärin, die in Vollzeit für die Frauenabteilung tätig ist, in der eher kleinen HGPD kann sich die Frauensekretärin nur während eines geringen Teils ihrer Arbeitszeit den Frauenagenden widmen.

In den drei angeführten Gewerkschaften entspricht das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin dem Ausmaß, das sich bei Annahme eines Einflusses der Größe der Gewerkschaft aus dieser ergäbe. So widmet die GMT – in Bezug auf die Arbeitszeit der Frauensekretärin – der Frauenabteilung genauso viele Ressourcen wie die GÖD und die GdG, welche ungefähr genauso groß sind wie die GMT, jedoch eine deutlich höhere Anzahl weiblicher Mitglieder haben. Die Größe einer Gewerkschaft (gemessen an ihrer Gesamtmitgliederzahl) bestimmt in hohem Maß ihre Finanzlage. Über die finanzielle Situation dürfte die Größe der Gewerkschaft die der Frauenstruktur zur Verfügung stehenden Ressourcen beeinflussen. Dies kann erklären, warum die Frauensekretärinnen in der GMT

und GdE der Frauenarbeit mehr Arbeitszeit widmen können als ihre Kolleginnen in Gewerkschaften mit einer (theoretisch) vergleichbaren Zahl weiblicher Mitglieder.

Neben ihrer besseren finanziellen Lage³⁹ gibt es noch weitere mögliche Erklärungsfaktoren dafür, dass die GMT – bei gleicher Zahl weiblicher Mitglieder – der Frauenarbeit mehr Ressourcen widmet als die HGPd. So verfügt die GMT über eine ausgeprägtere Frauenstruktur in den Bundesländern (in der HGPd sind die Bundesländer teilweise zusammengefasst), die auch betreut werden muss. Im Fall der HGPd könnte schließlich der hohe Frauenanteil mit sich bringen, dass die Interessen von Frauen stärker in die allgemeine Gewerkschaftsarbeit Eingang finden und deshalb eine spezifische Betreuung der Frauen und ihrer Anliegen nicht im selben Ausmaß erforderlich ist wie in Gewerkschaften mit geringerem Frauenanteil. Schließlich gibt es noch folgenden potentiellen Erklärungsfaktor dafür, dass in der GMT so wie in der GdE das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin das Ausmaß übersteigt, das sich aus der Zahl der weiblichen Mitglieder ergäbe: Es könnte sein, dass diese beiden Gewerkschaften aus politischen Gründen die Frauenarbeit stärker fördern.

Vom generellen Zusammenhang zwischen der Größe der Gewerkschaft und der Arbeitszeit der Frauensekretärin weichen die GBH und die GPF ab. Die Arbeitszeit der Frauensekretärin liegt dort deutlich niedriger als nach der Größe der Gewerkschaft zu erwarten wäre, und entspricht der Arbeitszeit anderer Gewerkschaften mit ähnlicher Zahl weiblicher Mitglieder. Dies kann bedeuten, dass unter bestimmten Voraussetzungen doch die Zahl der weiblichen Mitglieder statt der Größe determinierend wirkt. Es lassen sich für beide Fälle aber auch andere Gründe für die Abweichung vom generellen Muster finden. Dass die GBH nicht anderen großen Gewerkschaften mit einem geringen oder mittleren Frauenanteil entspricht, könnte an der ungünstigeren finanziellen Lage der GBH liegen.⁴⁰ In der GPF könnte die späte Einrichtung der Frauenstruktur erklären, warum das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin etwas niedriger liegt als nach der Größe der Gewerkschaft zu erwarten wäre.

³⁹ Neben der höheren Gesamtmitgliederzahl tragen noch zwei weitere Faktoren zur besseren finanziellen Lage der GMT bei. Erstens ist aufgrund der Betriebsstruktur, mit einem höheren Anteil von Großbetrieben, die gewerkschaftliche Betreuungsarbeit insgesamt weniger aufwändig als in der HGPd mit vielen kleinen Betrieben. Zweitens sind in der HGPd die Einnahmen aus den Mitgliedsbeiträgen – wegen der niedrigen Löhne in den von ihr organisierten Branchen – weniger hoch. Zur finanziellen Situation von GMT und HGPd siehe die Finanzberichte in den Tätigkeitsberichten des ÖGB bis 1996 (z.B. Tätigkeitsbericht des ÖGB 1994: I/99–I/112, Tätigkeitsbericht des ÖGB 1995: I/91–104). Nach 1996 sind Daten zur Finanzlage der einzelnen Gewerkschaften nicht mehr verfügbar, es kann aber davon ausgegangen werden, dass sich die Situation der HGPd nicht verbessert hat.

⁴⁰ Siehe die Finanzberichte in den Tätigkeitsberichten des ÖGB bis 1996 (z.B. Tätigkeitsbericht des ÖGB 1994: I/99–I/112, Tätigkeitsbericht des ÖGB 1995: I/91–104).

In einigen Gewerkschaften ist das Ausmaß der Arbeitszeit, das die Frauensekretärin der Frauenabteilung widmen kann, über die Jahre gesunken. Dies trifft zum einen auf die KMSfB, die GdC, die ANG und die GBH zu (in Letzterer möglicherweise nur vorübergehend), zum anderen auf die djp, wo der Frauenstruktur keine Frauensekretärin mehr zur Verfügung steht. Die Reduzierung der für die Frauenabteilung zur Verfügung stehenden Arbeitszeit der Sekretärin steht in der Regel in Zusammenhang mit sinkenden Mitgliederzahlen und einer Verschlechterung der finanziellen Situation der Gewerkschaft. In der djp ist die finanzielle Situation besonders schlecht, da es sich um eine kleine Gewerkschaft handelt. Zudem ist die djp die Gewerkschaft mit der niedrigsten Zahl weiblicher Mitglieder (siehe Tabelle II.1).

Sehr unterschiedlich ist, ab wann eine Frauensekretärin zur Verfügung gestellt wurde. In mehreren Fällen wurde sie zeitgleich mit der Einrichtung der Frauenabteilung oder kurz danach bestellt. In anderen Fällen dauerte es Jahrzehnte bis die Frauenstruktur über eine Frauensekretärin verfügte. In der HGPD bzw. ihrer Vorläuferin GGA hingegen gab es eine Frauensekretärin bevor die Frauenstruktur in die Geschäftsordnung aufgenommen wurde (HGPD) bzw. ohne dass die Frauenstruktur jemals Bestandteil laut Geschäftsordnung war (GGA). Ebenso war in der GPF die Frauensekretärin bereits ein paar Jahre tätig, bevor die Frauenabteilung in die Geschäftsordnung aufgenommen wurde.⁴¹ Die Unterschiede im Zeitpunkt des Zur-Verfügung-Stellens einer Frauensekretärin weisen keine Zusammenhänge mit Merkmalen der Gewerkschaften (wie Frauenanteil, Zahl der weiblichen Mitglieder, Größe der Gewerkschaft) oder mit dem Zeitpunkt der Einrichtung der Frauenstruktur auf.

II.2.4 Aktivitätsniveau der Frauenstrukturen

Die einzelnen Gewerkschaften unterscheiden sich teilweise deutlich beim Umfang der Aktivitäten der Frauenstruktur. Für die Analyse wird das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur auf der Grundlage folgender Indikatoren kategorisiert:⁴² Umfang der in den Berichten der ÖGB-Frauenabteilung angeführten Tä-

⁴¹ Hier ist zu beachten, dass die GPF eine sogenannte ‚Funktionärsgewerkschaft‘ ist, das heißt, die meisten GewerkschaftssekretärInnen sind nicht Angestellte der Gewerkschaft und verursachen der Gewerkschaft deshalb keine direkten Kosten.

⁴² Zur Kategorienbildung siehe Übersicht A.2 in Anhang III. Bei den Aktivitäten der Frauenabteilung wurden auch die Kontakte zu Frauenorganisationen außerhalb des ÖGB erhoben. Da diese Kontakte nach Aussagen mehrerer Expertinnen sehr stark von der jeweiligen Person der Frauenvorsitzenden oder Frauensekretärin abhängen, wurde ihr Ausmaß nicht in die Gesamtbewertung der Aktivität miteinbezogen. Es zeigt sich ein gewisser, aber nicht sehr starker Zusammenhang der Kontakte nach außen mit dem Aktivitätsniveau der anderen Bereiche. Bei drei Gewerkschaften gibt es einen deutlichen Unterschied: Die GdG und die HGPD geben keine Kontakte nach außen an, während sie ein mittleres oder eher hohes Aktivitätsniveau aufweisen. In der GBH wiederum gibt es einige Kontakte nach außen, obwohl ansonsten das Aktivitätsniveau sehr niedrig ist.

tigkeiten,⁴³ Existenz von Landstrukturen (diese sind zumindest mit regelmäßigen Treffen verbunden), Existenz von Frauenkursen, Zahl der von der befragten Expertin genannten Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils in Positionen und zur Durchsetzung der Interessen der weiblichen Mitglieder. Die Gewerkschaften lassen sich in fünf Gruppen mit jeweils ähnlichem Aktivitätsniveau einteilen:⁴⁴

1. Hohes Aktivitätsniveau: GPA, GÖD, GdG, GMT
2. Eher hohes Aktivitätsniveau: GdE, GPF
3. Mittleres Aktivitätsniveau: HGPD, KMSfB
4. Eher niedriges Aktivitätsniveau: ANG, GdC
5. Niedriges Aktivitätsniveau:⁴⁵ djp, GBH, HTV

Es gibt erwartungsgemäß einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Aktivitäten und dem Ausmaß, in dem eine Frauensekretärin zur Verfügung steht. In allen Gewerkschaften mit hohem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur hat diese zur Unterstützung eine Frauensekretärin in Vollzeit (siehe Übersicht II.4). In den Gewerkschaften mit mittlerem bis niedrigem Aktivitätsniveau sind die Frauensekretärinnen in Teilzeit mit weniger als 20 Wochenstunden tätig, in einer der drei Gewerkschaften mit niedrigem Aktivitätsniveau gibt es überhaupt keine Frauensekretärin. Die Größe der Gewerkschaft beeinflusst das Arbeitszeitausmaß der Frauensekretärin und somit das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur.⁴⁶ Weiters wird das Ausmaß der Aktivitäten von der Zahl der weiblichen Mitglieder beeinflusst.⁴⁷ Die weiblichen Mitglieder bilden das Reservoir, aus dem die Frauen kommen, die im Rahmen der Frauenabteilung aktiv sind. Je mehr weibliche Mitglieder eine Gewerkschaft hat, desto höher ist die Zahl aktiver Frauen. Dies ist relevant, weil die Aktivitäten einer Frauenabteilung

⁴³ Es werden die Berichte für die Jahre 2000 und 2001 herangezogen, welche zur Zeit der Durchführung der Analysen die beiden Letztverfügbaren sind.

⁴⁴ Die Indikatoren wurden in eine ordinale Skala des Aktivitätsniveaus mit 11 Ausprägungen überführt, welche sodann in die angeführten fünf Kategorien zusammengefasst wurden. Charakterisierungen wie ‚hoch‘, ‚niedrig‘ etc. sind rein in Relation zu den anderen Gewerkschaften zu verstehen.

⁴⁵ In früheren Jahren waren die Aktivitätsniveaus in der djp, GBH und HTV zeitweise auch höher.

⁴⁶ Die Korrelation zwischen der Größe der Gewerkschaft und dem Aktivitätsniveau der Frauenabteilung (Ordinalskala mit 11 Ausprägungen) beträgt 0,62 (Kendalls Tau-b, n=13) und ist statistisch signifikant.

⁴⁷ Die Korrelation zwischen der Zahl weiblicher Mitglieder und dem Aktivitätsniveau der Frauenabteilung (Ordinalskala mit 11 Ausprägungen) beträgt 0,52 (Kendalls Tau-b, n=13) und ist statistisch signifikant. Der Zusammenhang zeigt sich in Scatterplots auch bei der Untergruppe der Gewerkschaften, deren Frauensekretärin in Teilzeit mit weniger als der Hälfte der Arbeitszeit tätig ist oder die gar keine Frauensekretärin haben, der dazugehörige Korrelationskoeffizient liegt jedoch unter 0,2 (Kendalls Tau-b, n=8).

Übersicht II.4: Aktivitätsniveau der Frauenstrukturen, Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin, Zahl der weiblichen Mitglieder und Größe der Gewerkschaft (Österreich)

	Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin	Zahl der weiblichen Mitglieder 2003 (stark gerundet)	Zahl der Mitglieder gesamt 2003 (stark gerundet)
<i>Hohes Aktivitätsniveau:</i>			
Gewerkschaft der Privatangestellten	mehr als Vollzeit ¹	über 100.000	über 200.000
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	Vollzeit	über 100.000	über 200.000
Gewerkschaft der Gemeindebediensteten	Vollzeit	rd. 90.000	rd. 170.000
Gewerkschaft Metall-Textil	Vollzeit	rd. 35.000	über 200.000
<i>Eher hohes Aktivitätsniveau:</i>			
Gewerkschaft der Eisenbahner	Teilzeit, mehr als die Hälfte der Arbeitszeit	rd. 5.000	rd. 90.000
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	rd. 15.000	rd. 70.000
<i>Mittleres Aktivitätsniveau:</i>			
Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	rd. 35.000	rd. 50.000
Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	rd. 5.000	rd. 10.000
<i>Eher niedriges Aktivitätsniveau:</i>			
Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	rd. 10.000	rd. 40.000
Gewerkschaft der Chemiearbeiter	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	rd. 5.000	rd. 30.000
<i>Niedriges Aktivitätsniveau:</i>			
Gewerkschaft Bau-Holz	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	rd. 5.000	rd. 150.000
Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	rd. 5.000	rd. 30.000
Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier	keine Frauensekretärin	rd. 5.000	rd. 20.000

¹ Die Bundesfrauensekretärin in Vollzeit wird von Teilzeit-Landesfrauensekretärinnen unterstützt.

nicht nur von der Frauensekretärin, sondern wesentlich auch von den ehrenamtlichen Funktionärinnen getragen werden.⁴⁸

In einigen Gewerkschaften weicht der Zusammenhang des Aktivitätsniveaus mit der Zahl der weiblichen Mitglieder deutlich vom allgemeinen Trend ab (siehe Übersicht II.4). In ein paar Fällen zeigt sich dabei, dass für das Aktivitätsniveau der Frauenabteilung die Ressource Frauensekretärin wichtiger sein dürfte als die Zahl der weiblichen Mitglieder: In der GdE ist das Aktivitätsniveau relativ hoch, obwohl die Zahl der weiblichen Mitglieder sehr gering ist, jedoch verfügt die Frauenabteilung dort über eine Frauensekretärin, die einen Großteil ihrer Arbeitszeit den Frauenagenden widmen kann. In der GMT ist das Aktivitätsniveau ebenfalls höher als der Mitgliederzahl (nach dem allgemeinen Trend) entsprechen würde, auch hier ist der Grund darin zu sehen, dass überdurchschnittliche Ressourcen in Form einer Frauensekretärin in Vollzeit zur Verfügung stehen. In der HGPD hingegen liegt das Aktivitätsniveau etwas niedriger, als nach der Zahl der weiblichen Mitglieder zu erwarten wäre. Eine Erklärung dafür ist der Umstand, dass hier die Frauensekretärin nur wenig Zeit für die Frauenagenden aufwenden kann. Zusätzlich behindert in der HGPD, so wie auch in anderen Gewerkschaften (siehe unten), die Problematik der in ihr organisierten Dienstleistungsbranchen (Kleinbetriebe, wenige Betriebsrätinnen, noch weniger freigestellte Betriebsrätinnen, flexible Arbeitszeiten⁴⁹) die Arbeit der Frauenabteilung.

In anderen Fällen, die vom generellen Zusammenhang zwischen der Zahl der weiblichen Mitglieder und dem Aktivitätsniveau der Frauenabteilung abweichen, dürfte dies an Branchenmerkmalen und Qualifikation bzw. Berufsstatus der Mitglieder sowie gewerkschaftsspezifischen Faktoren liegen. In der HTV, der zweiten ArbeiterInnen-Dienstleistungsgewerkschaft neben der HGPD, liegt das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur deutlich unter dem, was von der Zahl der weiblichen Mitglieder zu erwarten wäre. Zum einen könnte dies eine Auswirkung der Bedingungen der organisierten Branchen sein. Zum anderen könnte die niedrige Aktivität trotz Frauensekretärin auch mit dem wiederholten Personalwechsel der letzten Jahre zusammenhängen. Das Aktivitätsniveau der GBH schließlich ist ebenfalls deutlich niedriger als von der Zahl der weiblichen Mitglieder her zu erwarten wäre. Hier trägt wahrscheinlich die interimistische Besetzung der Position der Frauensekretärin zum niedrigen Aktivitätsniveau bei. Die Frauenstruktur der KMSfB weist ein etwas höheres Aktivitätsniveau auf als sich aus der Mitgliederzahl und dem Ausmaß der Verfügung über eine Frauen-

⁴⁸ Der Einfluss der Zahl der weiblichen Mitglieder auf das Aktivitätsniveau der Frauenabteilung ergibt sich aus den Aussagen der Expertinnen und aus Passagen der Berichte der ÖGB-Frauenabteilung. Aufgrund der hohen Korrelation zwischen Größe der Gewerkschaft (die über die Ressourcenlage das Aktivitätsniveau beeinflusst) und Zahl weiblicher Mitglieder kann dieser Zusammenhang mit den quantitativen Daten nicht eindeutig bestätigt werden.

⁴⁹ Siehe auch Anhang I zur Vorläufergewerkschaft GGA.

sekretärin ergäbe. Dies könnte durch die höhere Qualifikation der Mitglieder zu erklären sein. Die GPF weist ebenfalls eine etwas höhere Aktivität auf, als der Zahl weiblicher Mitglieder und der Verfügung über eine Frauensekretärin entspräche; dies könnte an günstigeren Bedingungen für gewerkschaftliche Arbeit im öffentlichen Dienst bzw. in einem Großbetrieb liegen. Dieser Faktor trägt eventuell auch zur guten Ressourcenausstattung und dem überdurchschnittlichen Aktivitätsniveau der Frauenstruktur der GdE bei. Die anderen beiden Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes befinden sich in der Gruppe der Gewerkschaften mit sehr aktiver Frauenstruktur, allerdings weisen sie gleichzeitig eine Frauensekretärin in Vollzeit und eine hohe Zahl weiblicher Mitglieder auf, was möglicherweise einen vorhandenen Einfluss des öffentlichen Dienstes nicht zum Ausdruck kommen lässt.

Die verwendeten Indikatoren der Aktivität korrelieren in den Gewerkschaften stark miteinander. Eine Ausnahme stellt die HGPD dar: Hier sind die Maßnahmen zur Hebung des Frauenanteils eher umfangreich, Aktivitäten zur Vertretung von Fraueninteressen aber seltener als im Durchschnitt (siehe Übersicht A.2 in Anhang III). Dies liegt vermutlich daran, dass aufgrund des hohen Frauenanteils die Interessen der Frauen Bestandteil der allgemeinen Arbeit der HGPD sind.

F3: Also in jedem Fachbereich ist die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten Frauen und somit sind automatisch die Probleme, sei es jetzt bei den Kollektivvertragsverhandlungen oder Rahmenbestimmungen, automatisch auch Frauenthemen.

Zur Durchführung von Frauenkursen im Rahmen des gewerkschaftlichen Schulungsangebots ist noch anzumerken, dass sowohl die Größe der Gewerkschaft als auch die Zahl der weiblichen Mitglieder eine Rolle spielen: Zum einen können in kleinen Gewerkschaften aufgrund der finanziellen Restriktionen keine separaten Kurse für Frauen angeboten werden. Zum anderen scheitert in Gewerkschaften mit wenigen weiblichen Mitgliedern die Abhaltung von Frauenkursen teilweise daran, dass es zu wenige Interessentinnen für diese Kurse gibt.

Neben der Vertretung der Interessen der weiblichen Mitglieder sind Bemühungen um eine Steigerung der Präsenz von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen ein wichtiges Betätigungsfeld der Frauenabteilungen. Die Aktivitäten der Frauenstrukturen zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Positionen konzentrieren sich auf die Ebene der BetriebsrätInnen, da gewerkschaftsinterne Funktionen meist mit BetriebsrätInnen besetzt werden und auch GewerkschaftssekretärInnen häufig aus BetriebsrätInnen rekrutiert werden.

F1: [...] eben um mehr Frauen dazu zu motivieren, durch Schulungen, Hebung des Selbstwertes etc. mehr Funktionen in der Personalvertretung zu übernehmen und dann in Folge auch in der Gewerkschaft – es baut sich von der Personalvertretung her auf. [Anmerkung der Autorin: die Personalvertretung des öffentlichen Dienstes entspricht dem Betriebsrat in der Privatwirtschaft]

Die Bemühungen der Frauenabteilungen um die Steigerung des Frauenanteils richten sich neben den Betriebsratskörperschaften auch auf die diversen Ebenen gewerkschaftlicher Hierarchie, von den Bezirksvorständen bis zum Präsidium.

Die häufigste von den Expertinnen genannte Maßnahme zur Hebung des Frauenanteils stellt das Ansprechen von Frauen dar. Frauen werden ermutigt, Funktionen im Betriebsrat und der Gewerkschaft zu übernehmen. An zweiter Stelle werden Schulungen genannt, durch die Frauen für die Übernahme von Funktionen im Betriebsrat oder in der Gewerkschaft gewonnen werden sollen. Die dritte wichtige Strategie ist Bewusstseinsbildung in den Betriebsratskörperschaften und der Gewerkschaft, insbesondere bei den Männern. Dabei versuchen die Frauen der Frauenabteilungen in intensiven und wiederholten Gesprächen darauf hinzuwirken, dass Frauen bei der Erstellung der Listen für die Betriebsratswahl berücksichtigt werden und dass bei der Neubesetzung von ehrenamtlichen Funktionen sowie Sekretärpositionen auch an Frauen gedacht wird. Dazu gibt die Expertin der GPF explizit an, dass die Frauenabteilung sich bemüht, Frauen nennen zu können, wenn eine Position neu besetzt wird. In der HGPD versucht die Frauenabteilung, Frauen in den Lehrgang an der Sozialakademie (der Voraussetzung für die Tätigkeit als GewerkschaftssekretärIn ist) zu bringen. In der GMT wird gezielt das Thema ‚Frauen‘ in den Grundkursen eingebaut, um den BetriebsrätInnen und angehenden FunktionärInnen zu vermitteln, dass auch Frauen für Positionen in Betriebsrat und Gewerkschaft in Frage kommen.

F4: Wir versuchen, ein Umdenken herbeizuführen – warum nicht auch eine Frau.

In einer Gewerkschaft, der GPA, hat die Frauenstruktur eine verbindliche Frauenquote für den ehrenamtlichen Bereich durchgesetzt.

Das Ausmaß der Aktivitäten der Frauenstrukturen wird in den folgenden Abschnitten immer wieder in die Analysen miteinbezogen. Denn ich nehme an, dass nicht nur (wie oben dargestellt) Initiative und Engagement von Frauen notwendig sind, damit es überhaupt zur Etablierung einer Frauenstruktur kommt, sondern dass in der Folge die Aktivitäten der Frauenstruktur einen Einfluss auf die Erlangung von Rechten innerhalb der Gewerkschaft und auf die Vertretung von Frauen in Gremien ausüben.

II.2.5 Rechte der Frauenstrukturen

Antragsberechtigung zum Gewerkschaftstag

Beim Modus der Antragsstellung der Frauenstruktur an den Gewerkschaftstag können drei Formen beobachtet werden (siehe Übersicht II.1): (1) die Frauenstruktur hat laut Geschäftsordnung das Recht, direkt Anträge an den Gewerkschaftstag zu stellen; dies ist bei der Mehrheit der Gewerkschaften der Fall, (2) der Frauenstruktur wird das Recht eingeräumt, direkt Anträge an den Gewerkschaftstag zu stellen, ohne dass dies in der Geschäftsordnung geregelt ist; dies

betrifft die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, wo die Frauenstruktur statutarisch nicht verankert ist, (3) die Frauenstruktur muss Anträge an den Gewerkschaftstag über den Vorstand einbringen; dies betrifft zwei Gewerkschaften: die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF) und die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB). Der letzte Modus ist auch der Modus, der im Dachverband ÖGB zur Anwendung kommt; er gilt im ÖGB so wie in der GPF und KMSfB für alle Abteilungen (Frauen, Jugend, PensionistInnen). Überall dort, wo die Frauenstruktur ein Organ der Gewerkschaft ist, ist sie direkt antragsberechtigt zum Gewerkschaftstag. In den Gewerkschaften, wo die Frauenabteilung kein Organ ist, ist sie mehrheitlich ebenfalls direkt antragsberechtigt.

Von den im Zuge der Studie befragten Gewerkschafterinnen, in deren Gewerkschaft Anträge an den Gewerkschaftstag über den Vorstand eingebracht werden müssen, wird dieser Modus nicht als Problem thematisiert. Abweichend davon waren die Gewerkschafterinnen der Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (HTV), wo der Modus des Einbringens von Anträgen der Frauenstruktur über den Vorstand bis 1998 in Kraft war, damit nicht zufrieden und forderten eine Änderung der Geschäftsordnung: Anträge der Frauenkonferenz sollten direkt an den Gewerkschaftstag gerichtet werden können.⁵⁰ Diese Forderung konnte durchgesetzt werden.⁵¹ Die Frauenabteilung war bereits vor 1998 Organ der Gewerkschaft HTV. In allen anderen Gewerkschaften, wo die Frauenstruktur ein Organ der Gewerkschaft ist, besitzt sie auch das Antragsrecht zum Gewerkschaftstag. Auf diesem Hintergrund erscheint die Unzufriedenheit der HTV-Frauenabteilung mit dieser Situation – Organ zu sein, ohne das Antragsrecht zu haben – schlüssig.

Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in Gremien

Vertretungsrechte der Frauenstruktur in Gremien sind von Vertretungsrechten der Frauen als Individuen zu unterscheiden (Briskin 1999: 544–5; Cockburn 1996: 18–23). Bei Ersteren werden Sitze in Gremien für Vertreterinnen der Frauenstruktur reserviert, bei Letzteren geht es darum, dass eine bestimmte Anzahl von Frauen in den Gremien vertreten sein muss, unabhängig davon, aus welcher Organisationseinheit sie kommen. Relevant ist der Unterschied vor allem in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit der Wahrnehmung von Fraueninteressen. Mandatarinnen, die die Frauenstruktur vertreten, haben die Aufgabe, in ihrer Arbeit im Gremium die Anliegen von Frauen wahrzunehmen. Bei Frauen, die nicht aus der Frauenstruktur kommen, ist nicht gewährleistet, dass sie in ihrer Arbeit die Interessen von Frauen vertreten. Wenn sie es tun, dann ist es für sie eine *zusätzliche* Tätigkeit, die sie *neben* der Vertretung der Interessen der

⁵⁰ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1998: 80

⁵¹ Interview M2

Gruppe, von der sie delegiert worden ist, wahrnehmen. Die Regelungen zur Vertretung von Frauen als Individuen behandle ich in einem eigenen Abschnitt (II.3.1). Aus inhaltlichen Gründen werden jedoch bei der Erörterung der Vertretungsrechte der Frauenstruktur im Präsidium teilweise Regelungen zur Vertretung von Frauen als Individuen miteinbezogen.

Die folgenden Abschnitte betrachten die Vertretungsrechte in den diversen Gremien der Fachgewerkschaften und dem ÖGB, beginnend mit dem höchsten Gremium, dem Präsidium. In ein paar Gewerkschaften gibt es ein ‚erweitertes Präsidium‘, dieses wird im Vergleich nicht berücksichtigt. Beim Vorstand, dem zweiten untersuchten Gremium, ist anzumerken, dass es in ein paar Gewerkschaften zwei Vorstandsgremien gibt, ein kleineres und ein größeres (z.B. ‚Bundesvorstand‘ und ‚erweiterter Bundesvorstand‘), wobei das kleinere Gremium Teil des größeren Gremiums ist. Für den Vergleich der Geschäftsordnungen in Bezug auf den Vorstand wird nur ein Gremium herangezogen, und zwar dasjenige, das laut Geschäftsordnung das relevantere ist.⁵² Im Folgenden verwende ich im Text für das Gremium, das für den Vergleich herangezogen wird, den Begriff ‚Vorstand‘, auch wenn es im konkreten Fall ‚Bundesvorstand/Zentralvorstand‘ heißt.⁵³ Als drittes Gremium wird der Gewerkschaftstag betrachtet, und abschließend werden die Gremien der Landesebene behandelt.

Für die Präsidien, wo es maximal einen reservierten Sitz für die Frauenstruktur gibt, lauten die Formulierungen der Geschäftsordnungen, dass „eine Vertreterin der Frauen“, „eine Vertreterin der Frauenabteilung“ oder „die Vorsitzende“ der Frauenstruktur Mitglied zu sein hat. Ähnliches gilt für die Vorstände, wenn dort nur ein Mandat für die Frauenstruktur reserviert ist. Das Mandat, das im Präsidium oder Vorstand als einziges Mandat für die „Vertreterin der Frauen“ oder „die Vertreterin der Frauenabteilung“ reserviert ist, wird meist von der Vorsitzenden der Frauenstruktur wahrgenommen, ansonsten von einer anderen hochrangigen Vertreterin der Frauenstruktur.⁵⁴

⁵² Wenn z.B. das umfassendere Gremium im Wesentlichen nur die Funktion eines Gewerkschaftstages in den Jahren ohne Gewerkschaftstag ausübt, dann wird das weniger umfassende Gremium gewählt.

⁵³ In Übersicht II.5 ist die spezifische Bezeichnung der Vorstandsgremien in einer Anmerkung angegeben.

⁵⁴ In den Statuten des ÖGB wurde bei der Einführung des Vertretungsrechts für das Präsidium im Jahr 1979 die Formulierung „eine Vertreterin der Frauen“ verwendet, wobei klar war, dass es sich dabei um eine Vertreterin der Frauenabteilung handelt und nicht um ‚irgendeine‘ Frau. Ebenso ist in den meisten Gewerkschaften unumstritten, dass die „Vertreterin der Frauen“ eine Vertreterin der Frauenstruktur ist. Lediglich in der KMSfB gibt es Hinweise, dass es hier derzeit eine davon abweichende Interpretation geben könnte. 1995 wurde in den Statuten des ÖGB der Passus „eine Vertreterin der Frauen“ in „eine Vertreterin der Frauenabteilung“ geändert. Eine solche Umbenennung wird auch, jedoch bisher ohne Erfolg, von den Frauen der Gewerkschaft KMSfB angestrebt (Telefonat F16).

Bei den Vertretungsrechten der Frauenstruktur im Präsidium können folgende Formen beobachtet werden: a. stellvertretende Vorsitzende (bzw. Vizepräsidentin), b. ‚sonstiges‘ stimmberechtigtes Mitglied des Präsidiums, c. beratendes Mitglied des Präsidiums. Das stärkste Vertretungsrecht unter diesen Varianten stellt die stellvertretende Vorsitzende dar, die schwächste das beratende Mitglied. Die zweite Variante ist nur möglich, wenn das Präsidium zusätzlich zum/zur Vorsitzenden und seinen/ihren StellvertreterInnen stimmberechtigte Mitglieder hat. In der Mehrheit der Gewerkschaften besteht das Präsidium lediglich aus dem/der Vorsitzenden und seinen/ihren StellvertreterInnen (manchmal erweitert um den Zentralsekretär/die Zentralsekretärin).

Im ÖGB muss eine/r der VizepräsidentInnen eine Vertreterin der Frauenabteilung sein. Dieses Vertretungsrecht der Frauenabteilung im Präsidium des Dachverbands wird teilweise als eine Art Vorgabe für die Geschäftsordnungen der Mitgliedsgewerkschaften betrachtet. Bis auf drei Gewerkschaften, der GÖD, der djp und der GMT, räumen die Geschäftsordnungen aller Gewerkschaften der Frauenstruktur einen Sitz im Präsidium ein (siehe Übersicht II.5). In fünf dieser Gewerkschaften ist vorgesehen, dass die Frauenstruktur eine Stellvertreterin des/der Vorsitzenden stellt (GdG, KMSfB, GdC, HGPD, ANG), in dreien, dass aus ihr ein ‚sonstiges‘ stimmberechtigtes Mitglied des Präsidiums kommt (GPA, GdE, HTV), und in zweien (GBH, GPF), dass eine Vertreterin der Frauenstruktur als beratendes Mitglied zugezogen werden muss.⁵⁵

Die Gruppe der Gewerkschaften ohne Vertretungsrecht der Frauenstruktur im Präsidium (GÖD, djp, GMT) ist sehr heterogen. Dass es in der GÖD kein Vertretungsrecht für die Frauenstruktur gibt, ist kongruent damit, dass die Frauenstruktur nicht in der Geschäftsordnung verankert ist: Die Geschäftsordnung kann nicht die Vorsitzende einer in der Geschäftsordnung nicht existierenden Organisationseinheit als Präsidiumsmitglied vorsehen. Darüber hinaus gibt es in der GÖD, in der zum Erhebungszeitpunkt die Bundesfrauenvorsitzende stellvertretende Vorsitzende ist, Widerstände dagegen, dies als Recht der Frauenstruktur bzw. der Frauen in die Geschäftsordnung aufzunehmen.⁵⁶ In der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier ist die Frauenstruktur ordentlich eingerichtet, hier dürften die Schwierigkeiten, überhaupt Frauen für gewerkschaftliches Engagement und die Übernahme von ehrenamtlichen Funktionen zu gewinnen, ein Grund sein, warum es bisher nicht einmal zu wahrnehmbaren Forderungen der Frauenstruktur nach einer Vertretung im Präsidium gekommen ist.⁵⁷ Die Ge-

⁵⁵ Hier ist anzumerken, dass die befragte Expertin der GBH von sich aus ausdrücklich betont, dass in der GBH die beratenden Mitglieder des Präsidiums in der Praxis wie stimmberechtigte Mitglieder behandelt werden.

⁵⁶ Interview F2

⁵⁷ Bis 2001 hatte die Vertreterin der Frauenstruktur sogar im Vorstand der djp nur beratende Stimme. 2001 wurde ihr das Stimmrecht zugesprochen, dies geschah (völlig untypisch!) nicht auf Initiative der Frauenstruktur, sondern auf Initiative des Zentralsekretärs (Inter-

werkschaft Metall-Textil ist ein besonderer Fall, hier sieht die Geschäftsordnung vor, dass eine der Vorsitzenden-StellvertreterInnen „eine Frau“ sein muss. In der Praxis ist dies bisher immer die Vorsitzende der Frauenabteilung gewesen (siehe auch unten).

Die ‚Vertreterin der Frauen‘ im Präsidium kann eine Doppelfunktion innehaben (z.B. Mitglied des Frauenpräsidiums und Vorsitzende einer Sektion der Gewerkschaft) und muss weder unbedingt eine ‚reine‘ Frauenfunktionärin noch die Vorsitzende der Frauenstruktur sein. Hier gibt es in der HGPD eine zusätzliche Absicherung der Vertretung der Frauenstruktur: Eine ‚reine‘ Vertreterin der Frauenstruktur muss dem Präsidium beratend beigezogen werden, falls es im Präsidium kein ordentliches Mitglied in dieser Funktion gibt.⁵⁸ In zwei weiteren Gewerkschaften gibt es eine ähnliche Regelung für den Vorstand (siehe unten).

Das Präsidium ist Teil des Vorstands. Wenn eine Vertreterin der Frauen Mitglied des Präsidiums ist, dann ist sie damit auch Mitglied des Vorstands. In zwei Gewerkschaften muss es zusätzlich zur stimmberechtigten Vertreterin aus dem Präsidium eine oder zwei Vertreterinnen der Frauenstruktur im Vorstand geben: in der GdG und in der HGPD (siehe Übersicht II.5). Im ÖGB müssen neben der Vertreterin der Frauenabteilung in der Funktion der Vizepräsidentin drei weitere Vertreterinnen der Frauenstruktur dem Vorstand angehören. Bis auf die GÖD, wo es keinerlei Vertretungsrechte für die Frauenstruktur gibt, räumen alle Gewerkschaften, in denen die Frauenstruktur nicht zwingend ein stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied stellt, der Frauenstruktur mindestens ein stimmberechtigtes Mandat im Vorstand ein.

Ähnlich wie beim Präsidium der HGPD gibt es in zwei Gewerkschaften bei den Regelungen zum Vorstand eine Absicherung dafür, dass die Vorsitzende der Frauenstruktur zumindest im Vorstand vertreten ist, auch wenn aus irgendwelchen Gründen die Vertreterin der Frauen im Präsidium nicht mit der Frauenvorsitzenden ident ist: Wenn die ‚Vertreterin der Frauen‘ im Präsidium nicht die Vorsitzende der Frauenstruktur ist, gibt es bei der GdC und der KMSfB ein reserviertes Vorstandsmandat für die Vorsitzende der Frauenstruktur.

view F7). Als eine Erklärung dafür, dass es in der djp kein Vertretungsrecht für Frauen im Präsidium gibt und auch das Stimmrecht im Vorstand später eingeführt wird als in den anderen Gewerkschaften, bietet sich an, dass die Gewerkschaft Druck und Papier (aus der die djp hervorging) im Vergleich zu den anderen Gewerkschaften stärker den Charakter einer Berufsgewerkschaft aufweist und Berufsgewerkschaften in ihrer Geschichte und Tradition eine ablehnendere Haltung gegenüber Frauen einnehmen. In den Berichten der Frauenabteilung sowie in den Ausführungen der befragten Expertin tauchen jedoch keine Hinweise auf ein Zutreffen dieser Annahme auf.

⁵⁸ Die KMSfB praktiziert die Beiziehung der Frauenvorsitzenden als beratendes Präsidiumsmitglied, wenn die Frauenvorsitzende nicht stimmberechtigtes Mitglied ist. Im Zuge der Recherche blieb offen, ob dies auch in der Geschäftsordnung festgelegt ist.

Übersicht II.5: Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in Präsidium und Vorstand der österreichischen Gewerkschaften (laut Geschäftsordnung, ÖGB: Statuten)

Gewerkschaft	Präsidium: Vertreterin der Frauenstruktur als ...	Vorstand: ¹ Vertre- terin/nen der Frau- enstruktur (zusätz- lich, falls es eine stimmberechtigte Vertreterin im Prä- sidium gibt)	höchstes Gre- mium, dem eine Vertreterin der Frauenstruktur stimmberechtigt angehören muss	Jahr, seitdem Vertre- terin der Frauenstruk- tur Mitglied des Prä- sidiums sein muss
... der Privatange- stellten	stimm- berechtigtes Mitglied	beratendes Mit- glied	Präsidium	1978 (beratend) 2000 (stimm- berechtigt)
... Öffentlicher Dienst	– (die Frauenstruktur ist nicht in die Geschäftsordnung aufgenommen)			
... der Gemeinde- bediensteten	stellvertretende Vorsitzende*	stimmberechtigtes Mitglied	Präsidium (als stellvertretende Vorsitzende)	1995 (stellvertretende Vorsitzende) ²
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe ⁺	stellvertretende Vorsitzende* ³	stimmberechtigtes Mitglied, falls die Frauenvorsitzende nicht stellvertreten- de Vorsitzende ist	Präsidium (als stellvertretende Vorsitzende)	1990 ⁴ (stellvertreten- de Vorsitzende)
... Bau-Holz	beratendes Mitglied	stimmberechtigtes Mitglied	Vorstand (Präsidium be- ratend)	1998 (beratend)
... der Chemie- arbeiter	stellvertretende Vorsitzende*	stimmberechtigtes Mitglied, falls die Frauenvorsitzende nicht stellvertreten- de Vorsitzende ist	Präsidium (als stellvertretende Vorsitzende)	1993 (stellvertretende Vorsitzende) (beratend möglicher- weise schon früher)
... der Eisen- bahner	stimm- berechtigtes Mitglied	–	Präsidium	1979 (beratend) 1987 (stimm- berechtigt)
... Druck, Journa- lismus, Papier ⁺	–	stimmberechtigtes Mitglied	Vorstand	– (Anm.: 2001 stimm- berechtigtes Vor- standsmitglied, davor beratend)
... Handel, Trans- port, Verkehr	stimm- berechtigtes Mitglied	–	Präsidium	1986 (stimm- berechtigt)
... Hotel, Gastge- werbe, Persön- liche Dienste (ab 1978) ⁺	stellvertretende Vorsitzende*	stimmberechtigtes Mitglied	Präsidium (als stellvertretende Vorsitzende)	1995 (stellvertretende Vorsitzende)
... der Post- und Fernmeldebe- diensteten	beratendes Mitglied	stimmberechtigtes Mitglied	Vorstand (Präsidium be- ratend)	2003 (beratend)

(Fortsetzung Übersicht II.5)

Gewerkschaft	Präsidium: Vertreterin der Frauenstruktur als ...	Vorstand: ¹ Vertre- terin/nen der Frau- enstruktur (zusätz- lich, falls es eine stimmberechtigte Vertreterin im Prä- sidium gibt)	höchstes Gre- mium, dem eine Vertreterin der Frauenstruktur stimmberechtigt angehören muss	Jahr, seitdem Vertre- terin der Frauenstruk- tur Mitglied des Prä- sidiums sein muss
... Agrar-Nah- rung-Genuss (ab 1991) ⁺	stellvertretende Vorsitzende	–	Präsidium (als stellvertretende Vorsitzende)	2002 (stellvertretende Vorsitzende)
... Metall-Textil (ab 2000) ⁺	– (Anm.: „eine Frau“ als stellvertretende Vorsitzende)	stimmberechtigtes Mitglied	Vorstand	(2000 – „eine Frau“ als stell- vertretende Vorsit- zende)
(Vorläufer- gewerkschaften)				
... Persönlicher Dienst (bis 1978) ⁺	– (die Frauenstruktur ist nicht in die Geschäftsordnung aufgenommen)			
... der gastgewerb- lichen Arbeiter (bis 1978) ⁺	– (die Frauenstruktur ist nicht in die Geschäftsordnung aufgenommen)			
... d. Lebensmittel- u. Genußarbei- ter (bis 1991) ⁺	– (die Frauenstruktur ist nicht in die Geschäftsordnung aufgenommen)			
... Land, Forst, Garten (bis 1991) ⁺	– (die Frauenstruktur ist nicht in die Geschäftsordnung aufgenommen)			
... Metall, Berg- bau, Energie (bis 2000) ⁺	– (Anm.: „eine Frau“ als stellvertretende Vorsitzende)	stimmberechtigtes Mitglied	Vorstand (Präsidium: „eine Frau“ als stellvertretende Vorsitzende)	(1992 – „eine Vertre- terin der Frauen“ als stellvertretende Vor- sitzende, 1996 – „eine Frau“ als stellvertretende Vor- sitzende)
... Textil, Beklei- dung, Leder (bis 2000) ⁺	stellvertretende Vorsitzende*	–	Präsidium (als stellvertretende Vorsitzende)	(1984 – „eine Frau“ als stellvertretende Vorsitzende) ⁵ 1988 (stellvertretende Vorsitzende)
Österreichischer Gewerkschafts- bund	stellvertretende Vorsitzende	stimmberechtigtes Mitglied	Präsidium (als Vizepräsidentin)	1975 (beratend) 1979 (Vize- präsidentin)

* in der Formulierung „Vertreterin der Frauen“

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht II.1.

(Fortsetzung Anmerkungen Übersicht II.5)

- ¹ GPA: Bundesvorstand, GÖD: Vorstand, GdG: Zentralvorstand, KMSfB: Vorstand, GBH: Bundesvorstand, GdC: Bundesvorstand, GdE: Bundesvorstand, djp: Zentralvorstand, HTV: Zentralvorstand, HGPd: Zentralvorstand, ANG: Vorstand, GMT: Zentralvorstand, ÖGB: Bundesvorstand
- ² Es ist nicht auszuschließen, dass bereits vor 1995 eine Vertreterin der Frauenabteilung im Präsidium vertreten sein musste. Dies wird zwar in den Berichten der Frauenabteilung nicht erwähnt und von den befragten Expertinnen verneint, eine Bestätigung durch Einsicht in eine ältere Geschäftsordnung war jedoch nicht möglich.
- ³ Die Expertinnenaussagen dazu, ob laut Geschäftsordnung zum Erhebungszeitpunkt „eine Vertreterin der Frauen“ oder „die Vorsitzende der Frauenabteilung“ stellvertretende Vorsitzende sein muss, sind widersprüchlich. Es ist nicht möglich, dieser Frage anhand einer aktuellen Geschäftsordnung nachzugehen, in der verfügbaren Geschäftsordnung aus dem Jahr 1998 scheint die Formulierung „eine Vertreterin der Frauen“ auf.
- ⁴ Laut den Unterlagen vom Gewerkschaftstag 1990 wurde damals diese Bestimmung in die Geschäftsordnung der KMSfB aufgenommen und es wurde dann auch die Vorsitzende der Frauenabteilung zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Von 1994 bis 1998 gab es dann allerdings laut dem Bericht über die Wahlen in der Mitgliederzeitung der KMSfB keine Frau im Präsidium (Dabei 7–8/1994: 7). Dies widerspricht sowohl der Geschäftsordnung als auch der Auskunft einer Expertin, demzufolge in den 1990er Jahren kontinuierlich Frauen im Präsidium vertreten waren.
- ⁵ Die Geschäftsordnung 1984 sah vor, dass das Präsidium „aus der (dem) Vorsitzenden der Gewerkschaft und den Stellvertreter(inne)n und dem Zentralsekretär“ besteht. „Darunter muss mindestens eine Frau sein.“ Ab 1988 musste „einer der Stellvertreter“ eine „Vertreterin der Frauen“ sein (der Zentralsekretär war nicht mehr Präsidiumsmitglied).

In mehreren Gewerkschaften sowie im ÖGB hat die Frauenstruktur das Recht, Delegierte zum Gewerkschaftstag zu entsenden (siehe Übersicht II.6). In der HGPd entsendet die Frauenabteilung weit überdurchschnittlich viele Delegierte zum Gewerkschaftstag: Während in den anderen Gewerkschaften nur ein paar (meist drei bis vier) Delegierte von der Frauenabteilung gestellt werden, sind es in der HGPd 25. Der Grund dafür liegt darin, dass ohne diese Delegierten der Frauenabteilung der Frauenanteil bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag sehr niedrig wäre.⁵⁹

Im ÖGB gibt es ein Vertretungsrecht der Frauenstruktur im Präsidium des Landesvorstands und im Präsidium des Bezirksausschusses: Jeweils eine Vorsitzenden-Stellvertreterin muss eine Vertreterin der Frauen bzw. der ÖGB-Frauenabteilung sein. Auch mehrere Fachgewerkschaften weisen Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in den Landespräsidien oder -vorständen auf.⁶⁰ GPA und GMT sehen ein Vertretungsrecht für die Landespräsidien vor, die GMT zusätzlich für die Landesvorstände. GdC, HGPd, ANG und djp sehen Vertretungsrechte der

⁵⁹ Interview F3

⁶⁰ Zu gewerkschaftsspezifischen Bezeichnungen der Landesgremien siehe Übersicht II.6.

Übersicht II.6: Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in den österreichischen Gewerkschaften mit Ausnahme von Präsidium und Vorstand (laut Geschäftsordnung, ÖGB: Statuten)

Gewerkschaft	Delegierte der Frauenstruktur zum Gewerkschaftstag ¹	Landesebene: Vertreterin der Frauenstruktur (stimm-berechtigt)
... der Privatangestellten	stimmberechtigt	im Regionalpräsidium ² als Delegierte zum Regionalforum ²
... Öffentlicher Dienst	–	–
... der Gemeindebediensteten	–	–
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	stimmberechtigt	–
... Bau-Holz	stimmberechtigt	–
... der Chemiarbeiter	–	im Landesvorstand
... der Eisenbahner	–	–
... Druck, Journalismus, Papier	stimmberechtigt	im Landesvorstand
... Handel, Transport, Verkehr	beratend	–
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	stimmberechtigt	im Wiener Landesvorstand
... der Post- und Fernmeldebediensteten	–	–
... Agrar-Nahrung-Genuss	stimmberechtigt	in der Landesleitung ³
... Metall-Textil	–	im Landespräsidium und der Landesleitung ³
Österreichischer Gewerkschaftsbund	beratend	im Landespräsidium und Präsidium des Bezirks-ausschusses

¹ GPA: Bundesforum, ÖGB: Bundeskongress

² In der GPA wird das den Landesvorständen anderer Gewerkschaften entsprechende Gremium als „Regionalpräsidium“ bezeichnet und das den Landeskonferenzen anderer Gewerkschaften entsprechende Gremium als „Regionalforum“.

³ In der ANG und in der GMT wird das den Landesvorständen anderer Gewerkschaften entsprechende Gremium als „Landesleitung“ bezeichnet.

Frauenstruktur in den Landesvorständen vor. Die GPA ist die einzige Gewerkschaft, in der die Frauenstruktur zu den Landeskonferenzen Delegierte stellt.

Zwischen dem Frauenanteil an den Mitgliedern und dem Vorhandensein von Vertretungsrechten der Frauenstruktur im Präsidium ist nur folgender eindeutiger Zusammenhang zu beobachten: Wenn der Frauenanteil sehr gering ist (unter 10 Prozent), dann sieht die Geschäftsordnung kein Vertretungsrecht für das Amt der stellvertretenden Vorsitzenden vor, sondern nur für ein ‚sonstiges‘ Präsidiumsmitglied (GdE) oder für ein Mitglied mit beratender Stimme (GBH). An-

sonsten steht der Anteil der weiblichen Mitglieder in keinem Zusammenhang damit, welches Vertretungsrecht die Frauenstruktur im Präsidium besitzt.

Beim Vertretungsrecht im Vorstand ist höchstens ein sehr schwacher Zusammenhang mit dem Frauenanteil an den Mitgliedern zu beobachten. Zwei Gewerkschaften, die der Frauenstruktur zusätzlich zum Präsidiumsmandat ein oder zwei Mandate im Vorstand einräumen (GdG, HGPD), sind Gewerkschaften mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil. Im Gegensatz dazu hat die GMT, die im Vorstand mehrere Mandate für die Frauenabteilung reserviert, einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil. Die als stark geltende Position der Frauenabteilung innerhalb der GMT und ihre hohe Aktivität könnten Gründe für die relativ hohe Zahl der für die Frauenstruktur reservierten Vorstandsmandate sein. Ein weiterer möglicher Grund wären Bestrebungen der GMT, in Bezug auf die Förderung der Frauenarbeit eine progressive Rolle einzunehmen.

In der Regel geht die Einrichtung von Vertretungsrechten für die Frauenstruktur auf das Betreiben der in ihr tätigen Gewerkschafterinnen zurück. Jedoch stehen die Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in keinem Zusammenhang mit ihrem allgemeinen Aktivitätsniveau. Auch die Antragsberechtigung zum Gewerkschaftstag und der Status der Frauenstruktur als Organ der Gewerkschaft weisen keinen Zusammenhang mit dem Ausmaß ihrer Aktivitäten auf.

Die naheliegende Annahme eines Zusammenhangs zwischen der Stärke der Frauenstruktur und der Verankerung eines Vertretungsrechts der Frauenstruktur für das Präsidium bzw. als stellvertretende Vorsitzende kann nicht bestätigt werden. Die Stärke der Frauenabteilungen innerhalb der Organisation wurde in der vorliegenden Untersuchung nicht erhoben, es lässt sich jedoch feststellen, dass im Allgemeinen die Frauenstrukturen in GPA und GMT als durchsetzungsstark innerhalb der eigenen Organisation gelten.⁶¹ Die GPA war eine der ersten Gewerkschaften, die der Frauenstruktur ein Vertretungsrecht im Präsidium einräumte. Dennoch war in der GPA die Vertreterin der Frauenabteilung bis 2000 zwingend nur beratendes Präsidiumsmitglied. Seit 2000 ist sie zwingend stimmberechtigtes Mitglied, aber nicht stellvertretende Vorsitzende. Es gibt auch keine Hinweise darauf, dass die GPA-Frauenstruktur erfolglos versucht hätte, ein stärkeres Vertretungsrecht einzuführen. Ähnliches gilt für die GMT. Hier hat die Frauenstruktur ebenfalls eine eher starke Position inne, aber kein Vertretungsrecht im Präsidium. In GPA und GMT ist es somit kein Ausdruck von Schwäche, dass die Frauenstruktur verpflichtend nur ein Vorstandsmitglied und nicht ein Präsidiumsmitglied stellt.

Im Gegensatz zu diesen beiden Gewerkschaften, wo die Frauenstruktur nur mittlere oder schwache Vertretungsrechte im Präsidium innehat und auch nicht versucht hat, ihre Rechte auszuweiten, gibt es in anderen Gewerkschaften Hinwei-

⁶¹ Es muss hier offen bleiben, ob diese Annahme in einer systematischen empirischen Analyse bestätigt werden würde.

se, dass die Frauenabteilung die Einführung oder Stärkung des Vertretungsrechts der Frauenstruktur befürwortet, dies aber aufgrund von Widerständen bisher nicht durchsetzen konnte. Dies betrifft die GÖD, wo die Gewerkschaft der Frauenstruktur kein Dauerrecht auf die stellvertretende Vorsitzende einräumen will.⁶² Vermutlich gilt dies auch für die HTV, wo die Frauenabteilung anscheinend eine Aufwertung des Vertretungsrechts der Frauenstruktur im Präsidium von einem ‚sonstigen‘ stimmberechtigten Mitglied zur Vizepräsidentin anstrebte, dies aber bisher nicht umgesetzt wurde.⁶³ Ein fehlendes oder schwaches Vertretungsrecht der Frauenstruktur im Präsidium kann somit sowohl Ausdruck der Stärke als auch der Schwäche der Frauenstruktur sein.

Die Vertretungsrechte der Frauenstruktur weisen keinen Zusammenhang mit der Art der Verankerung der Frauenstruktur in der Geschäftsordnung auf. Logischerweise gibt es keine Vertretungsrechte für die Frauenstruktur, wenn die Frauenstruktur nicht in die Geschäftsordnung aufgenommen ist. Letzteres betrifft die GÖD und mehrere Vorläuferinnen fusionierter Gewerkschaften (GLFG, GLUGA, GGA und GPD).

Die Bestimmung der ÖGB-Statuten, dass eine Vertreterin der Frauenabteilung Vizepräsidentin des ÖGB sein muss, kann als eine Vorgabe für die Mitglieds-gewerkschaften betrachtet werden. Mehrere Gewerkschaften entsprechen dieser Vorgabe, indem der Frauenstruktur das Recht eingeräumt wird, eine stellvertretende Vorsitzende zu stellen. Abweichungen davon gibt es zum einen in Gewerkschaften, wo die Frauenstruktur weniger stark entwickelt und weniger aktiv ist (HTV, GBH, djp) und/oder die Frauen innerhalb der Gewerkschaft nur eine kleine Gruppe darstellen (GdE, GBH). In diesen Gewerkschaften hat die Frauenstruktur das Recht auf ein ‚sonstiges‘ stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied (falls das Präsidium der Gewerkschaft ein ‚sonstiges‘ Mitglied aufweist – HTV, GdE) oder auf ein beratendes Mitglied (GBH) oder gar kein Vertretungsrecht (djp). Aber auch Gewerkschaften mit einem höheren Frauenanteil und gut entwickelter, aktiver und starker Frauenstruktur weichen von der Regel ab, dass die Frauenstruktur eine stellvertretende Vorsitzende stellen muss. Dies trifft auf die GPA und die GMT zu. In der GPF ist die Frauenstruktur erst vor einigen Jahren eingerichtet worden, dies könnte ein Grund sein, warum hier eine Vertreterin der Frauenstruktur nur beratendes, aber nicht stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied zu sein hat. Möglicherweise erscheint dies dort auch nicht notwendig, da die Norm, dass Frauen einzubinden sind, in Gewerkschaft und Gesellschaft mittler-

⁶² Interview F2

⁶³ Laut Bericht der ÖGB-Frauenabteilung wurde auf Initiative der Frauenstruktur beim 14. Gewerkschaftstag der HTV im Jahr 1998 eine Änderung der Geschäftsordnung beschlossen, wonach einer der Vorsitzenden-Stellvertreter eine Frau sein muss (Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1998: 80). Allerdings war ein solcher Antrag weder in den Unterlagen des 14. Gewerkschaftstages noch im Protokoll aufzufinden, auch laut dem interviewten Experten wurde ein solcher Antrag am Gewerkschaftstag nicht gestellt (Interview M2).

weile verbreiteter ist als früher, und der Frauenanteil in der GPF mit 24 Prozent (2003) hoch genug ist, damit Frauen bei der Zusammensetzung des Präsidiums nicht einfach übergangen werden können.

Entstehung des Vertretungsrechts der Frauenstrukturen in den Präsidien

Die Verankerung von Vertretungsrechten der Frauenstrukturen in den gewerkschaftlichen Präsidien begann im Dachverband ÖGB: Ab 1975 musste eine Vertreterin des ÖGB-Bundesfrauenausschusses als beratendes Mitglied zu den Präsidiumssitzungen zugezogen werden, ab 1979 musste „einer der Vizepräsidenten [...] eine Vertreterin der Frauen sein“. Die Statutenänderung wurde auf Betreiben der Frauenabteilung vorgenommen. Hintergrund war, dass es im Präsidium bis dahin keine Frau gegeben hatte.⁶⁴ Nach und nach räumten die meisten Fachgewerkschaften der Frauenstruktur ein Vertretungsrecht im Präsidium ein. Der Zeitpunkt der Einführung⁶⁵ und die Ausgestaltung des Vertretungsrechts (stellvertretende Vorsitzende, ‚sonstiges‘ stimmberechtigtes Mitglied, beratendes Mitglied) waren dabei unterschiedlich.

Die erste Fachgewerkschaft, die der Frauenstruktur ein Vertretungsrecht im Präsidium einräumte, war die GPA, in ihr musste ab 1978 eine Vertreterin der Frauenstruktur beratendes Mitglied des Präsidiums sein. Die zweite Gewerkschaft war die GdE, die 1979 ihre Geschäftsordnung ebenfalls dahingehend änderte, dass eine Vertreterin der Frauenstruktur beratendes Präsidiumsmitglied sein muss. 1984 nahm die TBL als erste Fachgewerkschaft in ihre Geschäftsordnung eine Bestimmung auf, dass „eine Frau“ stellvertretende Vorsitzende sein muss.⁶⁶ Vermutlich war mit „eine Frau“ eine Vertreterin der Frauenstruktur gemeint, denn einerseits wurde am Gewerkschaftstag 1984 die Frauenvorsitzende in dieses Amt gewählt und andererseits wurde bereits beim nächsten Gewerkschaftstag (1988) der Passus auf „eine Vertreterin der Frauen“ geändert. 1986 nahm die HTV in ihre Geschäftsordnung die Bestimmung auf, dass eine Vertreterin der Frauenstruktur stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied (aber nicht stellvertretende Vorsitzende) sein muss. Ähnlich änderte 1987 die GdE ihre Geschäftsordnung dahingehend, dass die Vertreterin der Frauenstruktur im Präsidium das Stimmrecht bekam.

In den 1990er Jahren sowie am Beginn des 21. Jahrhunderts räumten dann mehrere Fachgewerkschaften der Frauenstruktur das Recht ein, eine stellvertretende

⁶⁴ Ähnlich und bereits früher setzte die ÖGB-Frauenabteilung Vertretungsrechte im ÖGB-Bundesvorstand durch, denn auch dort gab es kaum oder gar keine Frauen (siehe Blaschke 2003). Seit 1955 müssen Vertreterinnen der Frauenabteilung beratende Mitglieder des Bundesvorstands sein (anfangs zwei, später drei), seit 1983 haben sie das Stimmrecht.

⁶⁵ Bei der Interpretation der Unterschiede hinsichtlich des Zeitpunkts der Einführung ist zu beachten, dass Änderungen der Geschäftsordnung nur zu den üblicherweise alle vier Jahre stattfindenden Gewerkschaftstagen erfolgen können.

⁶⁶ Zum genauen Wortlaut siehe Anmerkung 5 in Übersicht II.5.

Vorsitzende zu stellen. In der Reihenfolge der Einführung waren dies die KMSfB, die GdC, die GdG, die HGPB und zuletzt (mit etwas Abstand) die ANG (siehe Übersicht II.5). Die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie (MBE) bzw. ihre Nachfolgerin GMT ist ein Sonderfall, nicht der Frauenstruktur wurde 1992/1996 das Vertretungsrecht einräumt, sondern es wurde in die Geschäftsordnung die Bestimmung aufgenommen, dass einer der stellvertretenden Vorsitzenden „eine Frau“ sein muss.⁶⁷ Allerdings wurde von Anfang an dieses Mandat mit der Vorsitzenden der Frauenstruktur besetzt.

In der GPA gab es 2000 eine Änderung der Geschäftsordnung, seitdem muss die Vorsitzende der Frauenstruktur mindestens ‚sonstiges‘ stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied sein (und nicht mehr nur beratendes), falls sie keine der stellvertretenden Vorsitzenden ist. Die zwei Gewerkschaften, in denen noch zum Erhebungszeitpunkt die Vertreterin der Frauenstruktur lediglich beratendes aber nicht stimmberechtigtes Mitglied des Präsidiums sein muss (GBH und GPF), haben diese Bestimmung erst relativ spät (1998 bzw. 2003) in ihre Geschäftsordnungen aufgenommen.

Die frühe verpflichtende Aufnahme einer Vertreterin der Frauenstruktur ins Präsidium der GdE ist in mehrerer Hinsicht bemerkenswert. Die GdE ist nicht nur eine der ersten Fachgewerkschaften, in der laut Geschäftsordnung eine Frauenvertreterin beratendes Präsidiumsmitglied werden musste, sondern diese Bestimmung wurde zeitgleich mit der Errichtung der Frauenstruktur eingeführt. In den meisten anderen Gewerkschaften vergingen zwischen Aufnahme der Frauenstruktur in die Geschäftsordnung und dem Einräumen eines Vertretungsrechts im Präsidium zumindest ein paar Jahre. Zudem hat die GdE einen sehr geringen Frauenanteil – in der anderen Gewerkschaft mit ähnlich geringem Frauenanteil, der GBH, erfolgte die Verankerung der Vertretung im Präsidium später und bis heute nur in beratender Form. Die GdE war hingegen auch eine der ersten Gewerkschaften, die der Frauenvertreterin im Präsidium ein Stimmrecht einräumten.

Bei den auftretenden Kombinationen von Zeitpunkt des Entstehens der Frauenstruktur oder ihrer Aufnahme in die Geschäftsordnung und Zeitpunkt der Einführung des Vertretungsrechts der Frauenabteilung für das Präsidium kristallisieren sich vier Gruppen heraus:

⁶⁷ 1992 lautete die Formulierung in der Geschäftsordnung der MBE „eine Vertreterin der Frauen“, im Bericht der ÖGB-Frauenabteilung über die Änderung der Geschäftsordnung der MBE wurde jedoch die Formulierung „eine Frau“ verwendet (Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1992: 72), und beim nächsten Gewerkschaftstag (1996) wurde der Passus von „eine Vertreterin der Frauen“ auf „eine Frau“ geändert. Es kann vermutet werden, dass bereits 1992 die Intention war, dass ‚eine Frau‘ stellvertretende Vorsitzende sein muss. Diese Vermutung kann weder bestätigt noch widerlegt werden, da keine Informationen über die Hintergründe der Formulierungsänderung verfügbar sind.

1. Gewerkschaften, in denen die Frauenstruktur früh gegründet wurde, aber das Vertretungsrecht für das Präsidium im Vergleich spät oder gar nicht eingeführt wurde (GdC, GdG, GBH, djp),
2. Gewerkschaften, in denen die Frauenstruktur früh gegründet wurde und das Vertretungsrecht im Präsidium im Vergleich früh eingeführt wurde (GPA, bedingt TBL⁶⁸),
3. Gewerkschaften, in denen die Frauenstruktur später gegründet wurde, das Vertretungsrecht jedoch bald (innerhalb von 4 Jahren) eingeführt wurde (GdE, HTV, HGPD, GPF),
4. Gewerkschaften, in denen die Frauenstruktur später gegründet wurde und das Vertretungsrecht nach mehreren Jahren eingeführt wurde (KMSfB, ANG, bedingt TBL⁶⁹).

Teilweise nahmen Gewerkschaften, in denen die Frauenstrukturen später eingerichtet wurden, das Vertretungsrecht der Frauenstruktur für das Präsidium früher in die Geschäftsordnung auf als Gewerkschaften mit bereits früher etablierten Frauenstrukturen. Eine Erklärung dafür könnte darin liegen, dass mit der Einrichtung einer Frauenstruktur eine Situation geschaffen wird, in der die Frauenstruktur im Aufstellen und Durchsetzen von Forderungen aktiver ist als eine schon seit längerem existierende Frauenstruktur. Drei Gewerkschaften (TBL, GdE und GPA) heben sich dadurch hervor, dass sie die ersten waren, die bestimmten, dass eine Vertreterin der Frauenstruktur beratendes Mitglied (GdE, GPA) oder stellvertretende Vorsitzende (TBL) werden muss. Sie stellen eine heterogene Gruppe dar, weswegen sich in den situativen Faktoren auch keine generelle Erklärung für das frühe Aufnehmen des Vertretungsrechts in die Geschäftsordnung finden lässt. Zur GPA ist anzumerken, dass sie in Bezug auf Frauenförderung, aber auch andere Themen, häufig eine Vorreiterrolle innehat und auch eine der ersten Gewerkschaften war, die eine Frauenstruktur einrichteten.

Eine systematische Analyse des Aktivitätsniveaus der Frauenstruktur in der Vergangenheit und seines Zusammenhangs mit der Genese von Vertretungsrechten für die Frauenstruktur ist an dieser Stelle nicht möglich. Die Berichte der ÖGB-Frauenabteilung dokumentieren, dass in der Regel die Verankerung von Vertretungsrechten in der Geschäftsordnung auf die Initiative der Frauenstruktur zurückgeht.

In der Mehrheit der Gewerkschaften wurde, so wie beim ÖGB, die Zahl der Präsidiumsmitglieder oder die Zahl der stellvertretenden Vorsitzenden erhöht, wenn in die Geschäftsordnung die Bestimmung aufgenommen wurde, dass eine

⁶⁸ Die Frauenabteilung der TBL bestand schon seit 1952, wurde aber erst 1977 in die Geschäftsordnung aufgenommen.

⁶⁹ Siehe Fußnote 68.

Vertreterin der Frauenstruktur Präsidiumsmitglied oder stellvertretende Vorsitzende sein muss. Teilweise geschah dies, ebenfalls wie beim ÖGB, im Rahmen einer umfassenderen Erweiterung des Präsidiums: Das Präsidium oder die Gruppe der stellvertretenden Vorsitzenden wurden nicht nur um die Frauenvertreterin vergrößert, sondern auch noch um VertreterInnen anderer Strukturelemente oder einfach um mehr Personen.

II.2.6 Vertretung der Frauen im Präsidium auch ohne Verpflichtung?

Im folgenden Abschnitt wird untersucht, ob eine Vertreterin der Frauenstruktur oder eine Frau dem Präsidium einer Gewerkschaft auch ohne Verpflichtung in der Geschäftsordnung als stimmberechtigtes Mitglied angehört oder angehörte. Die Vertreterin der Frauenstruktur ist und war oft die einzige Frau im Präsidium. Eine Präsenz von Frauen kann und konnte somit häufig (insbesondere in der Vergangenheit) nur durch ein Vertretungsrecht für die Frauenstruktur erreicht werden. Deshalb werden im Folgenden nicht nur die Vertreterinnen der Frauenstruktur im Präsidium betrachtet, sondern auch Frauen, die nicht aus der Frauenstruktur kommen und aufgrund einer anderen Funktion Präsidiumsmitglied wurden (wobei dies für länger zurückliegende Zeiträume nicht immer eindeutig festgestellt werden konnte). Das Präsidium wurde für die Betrachtung ausgewählt, da es als das höchste Gremium einer Gewerkschaft gilt und aufgrund seiner Funktion der Vertretung der Gewerkschaft nach außen auch eine externe Signalwirkung hat.

Für den Vorstand wird das Verhältnis zwischen tatsächlicher Partizipation von Frauen und Partizipation laut Geschäftsordnung nicht betrachtet. Die Vertretungsrechte der Frauenstruktur sowie die Präsenz von Frauen im Vorstand der Gewerkschaften reichen oft schon weit zurück. Häufig war im Zuge der Erhebung nicht eruierbar, ab wann eine Frau Mitglied des Vorstands war – in den Gewerkschaften für die die entsprechenden Daten verfügbar waren, gab es, auch in männlich dominierten Gewerkschaften, in der Regel von Beginn an zumindest eine Frau im Vorstand – und ab wann eine Vertreterin der Frauenstruktur Mitglied des Vorstands sein musste.

Die Fokussierung der folgenden Erörterung auf stimmberechtigte Mitglieder des Präsidiums ist inhaltlich und pragmatisch begründet. Zum einen stellt die Stimmberechtigung ein entscheidendes Kriterium für die Teilhabe, die der Frauenstruktur am Entscheidungsprozess eingeräumt wird, dar. Zum anderen liegen für einige Gewerkschaften keine Informationen vor, ab wann die Frauenvorsitzende beratendes Mitglied des Präsidiums war.

In mehreren Fachgewerkschaften kam – so wie beim ÖGB – eine Vertreterin der Frauenstruktur erst dann ins stimmberechtigte Präsidium als das entsprechende Vertretungsrecht der Frauenabteilung eingeführt wurde: GdE, TBL, HTV, KMSfB, GdC, HGPD. Es handelt sich hier (mit Ausnahme der GdC) um Ge-

Übersicht II.7: Zeitpunkt, ab dem in den österreichischen Gewerkschaften eine Vertreterin der Frauenstruktur bzw. eine Frau stimmberechtigtes Mitglied des Präsidiums ist

Gewerkschaft	Präsenz einer Vertreterin der Frauenstruktur im stimmberechtigten Präsidium ab	Präsenz einer Frau ohne Konnex zur Frauenstruktur im stimmberechtigten Präsidium vor der Präsenz einer Vertreterin der Frauenstruktur ab	Bestimmung in der Geschäftsordnung zur Vertretung der Frauenstruktur (<i>kursiv</i> in Klammern: Bezug eindeutig nicht auf die Frauenstruktur, sondern auf Frauen allgemein) im stimmberechtigten Präsidium ab
... der Privatangestellten	1986 (stellvertretende Vorsitzende)		(1998 – Frauenquote, gilt auch für stellvertretende Vorsitzende) 2000 (Mitglied)
... Öffentlicher Dienst	1997 (stellvertretende Vorsitzende)		–
... der Gemeindebediensteten	1951 (mind.) (Mitglied) ¹	1991 (stellvertretende Vorsitzende)	1995 (stellvertretende Vorsitzende)
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe ⁺	1990 ² (stellvertretende Vorsitzende)	1986 (stellvertretende Vorsitzende)	1990 (stellvertretende Vorsitzende)
... Bau-Holz	–		–
... der Chemiearbeiter	1993 (stellvertretende Vorsitzende)		1993 (stellvertretende Vorsitzende)
... der Eisenbahner	1987 (Mitglied)		1987 (Mitglied)
... Druck, Journalismus, Papier ⁺	–	2001 (stellvertretende Vorsitzende)	–
... Handel, Transport, Verkehr	1986 (Mitglied) 1998 (stellvertretende Vorsitzende)		1986 (Mitglied)
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste (ab 1978) ⁺	1995 (stellvertretende Vorsitzende)	1978 (stellvertretende Vorsitzende)	1995 (stellvertretende Vorsitzende)

(Fortsetzung Übersicht II.7)

Gewerkschaft	Präsenz einer Vertreterin der Frauenstruktur im stimmberechtigten Präsidium ab	Präsenz einer Frau ohne Konnex zur Frauenstruktur im stimmberechtigten Präsidium vor der Präsenz einer Vertreterin der Frauenstruktur ab	Bestimmung in der Geschäftsordnung zur Vertretung der Frauenstruktur (<i>kursiv</i> in Klammern: Bezug eindeutig nicht auf die Frauenstruktur, sondern auf Frauen allgemein) im stimmberechtigten Präsidium ab
... der Post- und Fernmeldebediensteten	1999 (Mitglied)		–
... Agrar-Nahrung-Genuss (ab 1991) ⁺	1993 (stellvertretende Vorsitzende)		2002 (stellvertretende Vorsitzende)
... Metall-Textil (ab 2000) ⁺	2000 (stellvertretende Vorsitzende)		(2000 – „eine Frau“ als stellvertretende Vorsitzende)
(Vorläufergewerkschaften)			
... Persönlicher Dienst (bis 1978) ⁺	–	1947 (stellvertretende Vorsitzende)	–
... der gastgewerblichen Arbeiter (bis 1978) ⁺	1964 (stellvertretende Vorsitzende) ³		–
... der Lebensmittel- und Genußarbeiter (bis 1991) ⁺	–		–
... Land, Forst, Garten (bis 1991) ⁺	1982–1986 (stellvertretende Vorsitzende)		–
... Metall, Bergbau, Energie (bis 2000) ⁺	1980 (stellvertretende Vorsitzende)		(1992 – „eine Frau“ als stellvertretende Vorsitzende) ⁴
... Textil, Bekleidung, Leder (bis 2000) ⁺	1984 (stellvertretende Vorsitzende)	1948–1966 ⁵ (stellvertretende Vorsitzende)	(1984 – „eine Frau“ als stellvertretende Vorsitzende ⁶) 1988 (stellvertretende Vorsitzende)
Österreichischer Gewerkschaftsbund	1979 (Vizepräsidentin)		1979 (Vizepräsidentin)

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht II.1.

- ¹ Am 2. Gewerkschaftstag 1951 wurde die Frauenreferentin zum stimmberechtigten Präsidiumsmitglied gewählt. Die Wahlergebnisse des 1. Gewerkschaftstages sind nicht verfügbar, möglicherweise wurde damals schon eine Frau Präsidiumsmitglied. Nach 1955 gab es für ein paar Jahre keine Frau als stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied, ab 1963 dann jedoch kontinuierlich. Von 1963 bis 1987 waren zwei Frauen Präsidiumsmitglieder, eine davon war die Frauenreferentin, bei der anderen Frau ist nicht ersichtlich, ob sie aus der Frauenstruktur kam.
- ² Von 1994 bis 1998 gab es laut dem Bericht über die Wahlen in der Mitgliederzeitung keine Frau im Präsidium. Dies widerspricht sowohl der Geschäftsordnung als auch der Auskunft einer Expertin, derzufolge in den 1990er Jahren kontinuierlich Frauen im Präsidium vertreten waren.
- ³ 1964 wurde Olga Hoppel stellvertretende Vorsitzende und vertrat dann in dieser Funktion auch die Interessen der Frauen. Ob sie die Funktion der stellvertretenden Vorsitzenden als Vertreterin der weiblichen Mitglieder übernahm, konnte nicht eruiert werden. Jedenfalls gab es damals in der Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeiter keine Frauenstruktur, auch keine provisorische.
- ⁴ Von 1992 bis 1996 lautete die Formulierung „eine Vertreterin der Frauen“.
- ⁵ Grete Rehor, stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder (TBL) von 1948–1966, war zwar bei den ÖGB-Frauen aktiv und wurde dort 1951 stellvertretende Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende der TBL wurde sie aber aufgrund ihrer Funktion bei der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (Probst 2001).
- ⁶ Die Geschäftsordnung 1984 sah vor, dass das Präsidium „aus der (dem) Vorsitzenden der Gewerkschaft und den Stellvertreter(inne)n und dem Zentralsekretär [besteht]. Darunter muss mindestens eine Frau sein.“ Auffällig ist hier die vergleichsweise früh auftretende geschlechtergerechte Formulierung des Paragraphen, die sogar den Vorsitz der Gewerkschaft umfasst. Ab 1988 musste „einer der Stellvertreter“ eine „Vertreterin der Frauen“ sein (der Zentralsekretär war nicht mehr Präsidiumsmitglied).

werkschaften, in denen die Frauenstruktur später in die Geschäftsordnung aufgenommen wurde, bei der Mehrheit von ihnen wurde das Vertretungsrecht der Frauenstruktur bald darauf eingeführt, und gleichzeitig damit wurde erstmals eine Frauenvertreterin stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied. In anderen Gewerkschaften hingegen wurde eine Vertreterin der Frauenabteilung stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied ohne dass es ein Vertretungsrecht gab (auch wenn es teilweise später eingeführt wurde): GdG, MBE, GLFG, GPA, ANG, GÖD, GPF (siehe Übersicht II.7). Diese Gruppe ist heterogener, ihr gehören die großen Gewerkschaften mit früher Einrichtung der Frauenstruktur an (GdG, MBE, GPA), aber auch Gewerkschaften ohne ordentlich eingerichtete Frauenstruktur (GLFG, GÖD), eine Gewerkschaft mit sehr spät eingerichteter Frauenstruktur (GPF) und eine Gewerkschaft mit in den 1970er Jahren eingerichteter Frauenstruktur (GLUGA/ANG). Zum Erhebungszeitpunkt ist in zwei Gewerkschaften eine Vertreterin der Frauenabteilung stellvertretende Vorsitzende, obwohl sie laut Geschäftsordnung gar kein Mitglied (GÖD) oder nur beratendes Mitglied (GPF) sein müsste, und in zwei Gewerkschaften (HTV, GPA) ist eine Vertrete-

rin der Frauenabteilung stellvertretende Vorsitzende, obwohl nur vorgeschrieben ist, dass sie ein ‚sonstiges‘ stimmberechtigtes Mitglied zu sein hat.

Die Vertreterin der Frauenstruktur war in vielen Gewerkschaften die erste Frau, die das Amt einer stellvertretenden Vorsitzenden oder eines stimmberechtigten Präsidiumsmitglieds ausübte. In einigen Gewerkschaften gab es allerdings bereits davor eine Frau im stimmberechtigten Präsidium, welche nicht als Vertreterin der Frauenstruktur in diese Position gekommen war. Neben den weiblich dominierten Gewerkschaften (GPD, GGA, TBL – siehe unten –, HGPD) trifft dies auf die KMSfB, die djp und, in Bezug auf das Amt der stellvertretenden Vorsitzenden, auf die GdG zu (siehe Übersicht II.7).

In den zwei Gewerkschaften mit dem höchsten Anteil weiblicher Mitglieder, der Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder (TBL) (Frauenanteil 1950: 65%) und der Gewerkschaft Persönlicher Dienst (GPD) (Frauenanteil 1950: 79%), gab es von den ersten Wahlen an Frauen als stellvertretende Vorsitzende. Diese Frauen waren jedoch, soweit sich das heute noch feststellen lässt, nicht als Vertreterinnen der Gruppe der Frauen in dieses Amt gekommen (in der GPD gab es gar keine aktive Frauenstruktur). Die dritte Gewerkschaft, in der eine Frau stellvertretende Vorsitzende wurde, war die Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeitnehmer (GGA), ebenfalls eine Gewerkschaft mit hohem Frauenanteil (1960: 61%). Hier ist ungeklärt, ob die Übernahme des Amts der stellvertretenden Vorsitzenden durch eine Frau im Jahr 1964 mit einer Funktion als Vertreterin der Frauen in Zusammenhang stand. GPD, GGA und TBL waren in den ersten Jahrzehnten nach Gründung des ÖGB diejenigen Gewerkschaften, in denen mehr als die Hälfte der Mitglieder weiblich war (siehe Tabelle II.2). Wiewohl diese Gewerkschaften von einer proportionalen Repräsentation von Frauen in den Gremien weit entfernt waren, war es hier doch deutlich früher als in den anderen Gewerkschaften möglich, dass Frauen zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt wurden.

Während in der GPD und GGA sowie ihrer Nachfolgerin HGPD kontinuierlich Frauen als stellvertretende Vorsitzende tätig waren, gab es in der TBL nach dem Ausscheiden der langjährigen weiblichen stellvertretenden Vorsitzenden beinahe 20 Jahre keine Frau in dieser Funktion. Erst ein paar Jahre nach der ordentlichen Einrichtung der Frauenstruktur, welche 1977 stattgefunden hatte, waren die Frauen 1984 in ihrem Bemühen um eine weibliche stellvertretende Vorsitzende erfolgreich. Gleichzeitig mit der Wahl einer Frau (der Frauenvorsitzenden) zur stellvertretenden Vorsitzenden wurde in die Geschäftsordnung der Passus aufgenommen, dass eine stellvertretende Vorsitzende „eine Frau“ bzw. (ab 1988) „eine Vertreterin der Frauen“ sein muss.

In der GdG war mindestens seit 1951 eine Vertreterin der Frauenabteilung ‚sonstiges‘ stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied. Damit war die GdG die erste Gewerkschaft, in der eine Vertreterin der Frauenabteilung stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied wurde. Die GdG ist auch eine der wenigen Gewerkschaften,

wo eine Frau, die keine Vertreterin der Frauenstruktur war, vor einer Frauenvertreterin stellvertretende Vorsitzende wurde (1991 – siehe Übersicht II.7). Die GdG hatte zu diesem Zeitpunkt noch mehrheitlich männliche Mitglieder, war aber zu einer Gewerkschaft mit überdurchschnittlichem Frauenanteil geworden (1991: 46%) und wies – allerdings mit deutlichem Abstand hinter der HGPd und der TBL – den dritthöchsten Frauenanteil auf.

Bei den anderen beiden Gewerkschaften, in denen die erste weibliche stellvertretende Vorsitzende keine Vertreterin der Frauenabteilung war (djp und KMSfB), ist Folgendes anzumerken: Die KMSfB hatte bereits 1986 eine weibliche stellvertretende Vorsitzende, sie wurde von der Sektion Journalisten gestellt. In der djp kam es dann 2001 zur Übernahme des Amts einer stellvertretenden Vorsitzenden durch eine Frau aufgrund des Übertritts der Sektion Journalisten zur djp, aus der die stellvertretende Vorsitzende stammt.

Zum Erhebungszeitpunkt ist zwischen dem Vertretungsrecht der Frauenstruktur im Präsidium und der Präsenz von Frauen im Präsidium kein Zusammenhang zu beobachten, in der Vergangenheit war dies jedoch der Fall. Dazu kam es, weil damals die Vertreterin der Frauenstruktur häufig das einzige weibliche Präsidiumsmitglied war. Darüber hinaus gab es keine Auswirkung des Vertretungsrechts der Frauenstruktur auf den Frauenanteil im Präsidium.

II.3 Frauen in Gremien und Positionen der Fachgewerkschaften

II.3.1 Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen

Im Folgenden werden die Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien unabhängig von einer etwaigen Zugehörigkeit zur Frauenstruktur betrachtet, d.h. Vertretungsrechte der Frauen als Individuen. Expliziter oder impliziter Referenzpunkt für den zu erzielenden Frauenanteil in den Gremien ist üblicherweise der Anteil der Frauen an den Mitgliedern („proportionale Vertretung“ – vgl. Colgan/Ledwith 2002: 165). Ein im deutschen Sprachraum gebräuchlicher Ausdruck für solche Bestimmungen ist „Quotenregelung“. Die Regelungen lassen sich hinsichtlich ihrer Verbindlichkeit unterscheiden, sie können als Muss-, Soll- oder Kann-Regelung formuliert sein (Inhetveen 2002: 15–6). Zur Dimension der Verbindlichkeit zählen auch Verfahren, die die Einhaltung sichern.⁷⁰ Der Sprachgebrauch in Bezug auf die in den Gewerkschaftssatzungen verankerten Quotenregelungen ist unterschiedlich. Im Folgenden werden mit „Quote(n)regelung“ oder „verbindliche Quote(n)regelung“ die zwingenden Regelungen („Muss-Regelung“) bezeichnet. Für die weniger verbindlichen Regelungen wird „Soll-Bestimmung“ oder „Soll-Regelung“ verwendet. Folgende Formulierungen in den Geschäftsordnungen der österreichischen Gewerkschaften werden

⁷⁰ Zur Einteilung und Definition von Quoten siehe Pfarr/Bertelsmann (1989: 91–5) und Lang (1989: 36–9). Zu Frauenquoten in Österreich siehe Jarosch (2001).

als Soll-Regelungen kategorisiert: Frauen „sollen“ entsprechend ihrer Mitgliederzahl vertreten sein, eine solche Vertretung ist „anzustreben“, es ist „darauf zu achten“ oder es soll/muss darauf „Rücksicht genommen werden“. Konkret und zwingend formulierte Bestimmungen werden als verbindliche Quotenregelung kategorisiert.

Die Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) enthalten Regelungen zur proportionalen Vertretung der Frauen für mehrere Gremien. Da die Mandatare der ÖGB-Gremien von den Mitgliedsgewerkschaften entsandt werden, beziehen sich die Regelungen auf die Delegierten der Gewerkschaften: Bei den Delegierten der Gewerkschaften zum Bundeskongress, bei den VertreterInnen der Gewerkschaften in der Vorstände-Konferenz und im Bundesvorstand sowie bei den Delegierten zu den Landeskonferenzen und den Bezirkskonferenzen ist „ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben“. Dieser Passus wurde 1995 in die Statuten und die Geschäftsordnung aufgenommen.⁷¹ Es handelt sich um eine Regelung mit mäßig hoher Verbindlichkeit („Soll-Bestimmung“). Sie gilt hinsichtlich der betreffenden ÖGB-Gremien für alle Mitgliedsgewerkschaften.

Für die Gremien der Mitgliedsgewerkschaften können die jeweiligen Geschäftsordnungen ebenfalls Regelungen zur proportionalen Vertretung von Frauen vorsehen. Sieben der 13 Gewerkschaften haben solche Bestimmungen in ihre Geschäftsordnung aufgenommen.⁷² Darunter hat die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) als einzige Gewerkschaft eine auch als solche bezeichnete Quotenregelung, die für alle Gremien gilt und mit einem Mechanismus versehen ist, der die Umsetzung garantiert.⁷³ In der Gewerkschaft Metall-Textil (GMT) gibt es die Regelung, dass eine Frau stellvertretende Vorsitzende sein muss; damit wird ein von der Größe des Präsidiums abhängiger Frauenanteil als Minimum festgelegt, es wird nicht auf den Frauenanteil an den Mitgliedern Bezug genommen. Diese Vorschrift für das Präsidium der GMT und die Frauenquote der GPA sind die einzigen wirklich verbindlichen Regelungen. In den anderen Gewerkschaften wird die proportionale Präsenz von Frauen in Gremien mit mehr oder weniger weichen Formulierungen geregelt. In der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) bezieht sich eine solche Regelung auf alle Gremien, in der Gewerkschaft der Chemiearbeiter (GdC) auf den Landesvorstand, und in der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) auf die Delegierten zum Gewerkschaftstag. In der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste (HGPD) gilt die Re-

⁷¹ Österreichischer Gewerkschaftsbund: Statuten und Geschäftsordnung. Wien 1995.

⁷² Siehe Übersicht A.3 in Anhang III.

⁷³ Die Quote richtet sich nach dem Frauenanteil an den Mitgliedern im jeweiligen Organisationsbereich. Wenn in einem Gremium die notwendige Anzahl von Frauen nicht erreicht wird, wird das Gremium um zusätzliche Plätze mit Stimmrecht aufgestockt. Diese Plätze werden mit Frauen besetzt, die von einem Gremium der Frauenstruktur gewählt werden (Gewerkschaft der Privatangestellten: Geschäfts- und Wahlordnung. Wien 2000).

gelung für die Delegierten zum Gewerkschaftstag und zu den Landeskonferenzen, für die Zusammensetzung der Sektionsvorstände und des Wiener Landesvorstands. In der Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss (ANG) ist die proportionale Vertretung von Frauen für die Delegierungen zum Gewerkschaftstag und zu den Landeskonferenzen, für den Vorstand und den Bundesvorstand vorgesehen. In der GMT gibt es neben der verbindlichen Vorschrift für das Präsidium eine Soll-Regelung für die Delegierten der Landesorganisationen zum Gewerkschaftstag, weiters wird die Soll-Regelung der ÖGB-Statuten für die Delegierten zur ÖGB-Landeskonferenz und zur ÖGB-Bezirkskonferenz in der eigenen Geschäftsordnung wiederholt.

Faktoren, die in ihrer Kombination möglicherweise den Beschluss der Frauenquote in der GPA begünstigt haben, sind der Angestelltenstatus und die höhere Qualifikation der Mitglieder, das hohe Aktivitätsniveau der Frauenstruktur und die Konkurrenz der GPA um die Führungsrolle in der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Abseits der GPA stehen die Gewerkschaftsfrauen einer Quotenregelung überwiegend ablehnend gegenüber. In keiner anderen Gewerkschaft wird eine Quotenregelung angestrebt.

1999 wurde im ÖGB eine Betriebsvereinbarung zu Chancengleichheit abgeschlossen, sie gilt für die Beschäftigten des ÖGB, somit auch für die Beschäftigten der Fachgewerkschaften. Ziel der Betriebsvereinbarung ist proportionale Präsenz von Frauen auf allen Hierarchiestufen der operativen Struktur (Pircher 2003b: 99). Sie umfasst vor allem Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Teilzeitarbeit und Weiterbildung. Es ist unklar, ob die Betriebsvereinbarung zur Erhöhung des Frauenanteils bei den GewerkschaftssekretärInnen auf Dachverbandsebene, zu der es in den letzten Jahren gekommen ist (siehe unten), beigetragen hat. Für die Fachgewerkschaften kann dies verneint werden, aus den Äußerungen der Expertinnen der Fachgewerkschaften lässt sich schließen, dass die Betriebsvereinbarung dort keine Relevanz besitzt.

II.3.2 Frauen in Gremien und Positionen

Die folgenden Abschnitte behandeln die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen der Fachgewerkschaften. Das wesentliche Kriterium bei der Beurteilung des Ausmaßes der Präsenz von Frauen ist, ob Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliederschaft vertreten sind. Deshalb werden die Frauenanteile in Gremien und Positionen zum Frauenanteil an den Mitgliedern in Bezug gesetzt („relativer Frauenanteil“). Wenn der Frauenanteil in einem Gremium oder einer Position dem Frauenanteil an den Mitgliedern entspricht, dann ist proportionale Repräsentation gegeben.

Aus forschungspragmatischen Gründen (Verfügbarkeit von und Zugang zu Daten) werden nur die obersten Gremien und Funktionen der Gewerkschaften, die GewerkschaftssekretärInnen und die BetriebsrätInnen (einschließlich der Perso-

nalvertreterInnen des öffentlichen Dienstes) behandelt. Neben der aktuellen Situation (zum Erhebungszeitpunkt) wird jeweils auch betrachtet, wie sich die Präsenz von Frauen entwickelt hat. Als vorrangiger Referenzpunkt wurden die frühen 1980er Jahre gewählt. Zum einen gibt es für diesen Zeitraum Daten, zum anderen hat sich seit damals (beginnend 1982 mit einer Resolution zur Förderung der Vertretung von Frauen im ÖGB) die ÖGB-Frauenabteilung verstärkt um eine Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien und Entscheidungspositionen bemüht (Wallner 1996: 118⁷⁴). Die Frauenstrukturen in den Gewerkschaften setzen diverse Aktivitäten zur Verbesserung der Präsenz von Frauen in Gremien. In einem eigenen Abschnitt wird der Frage nachgegangen, ob die relativen Frauenanteile in einem Zusammenhang mit dem diesbezüglichen Aktivitätsniveau der Frauenstruktur stehen.

Präsidium

Unter den Vorsitzenden der Fachgewerkschaften gibt es zum Erhebungszeitpunkt keine Frau. In der Vergangenheit wählte die GPA, als bisher einzige Gewerkschaft, eine weibliche Vorsitzende,⁷⁵ sie übte ihr Amt von 1989 bis 1994 aus. In Bezug auf den Zusammenhang mit dem Frauenanteil an den Mitgliedern ist hier anzumerken, dass die GPA zwar im Vergleich zu den anderen Gewerkschaften bei den Mitgliedern einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aufweist, Frauen aber weniger als die Hälfte der Mitglieder stellen. Die Gewerkschaften mit einem Frauenanteil deutlich über der Hälfte (die Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder und die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste sowie deren Vorgängergewerkschaften) hatten (bisher) keine Frau als Vorsitzende.

Drei Viertel der Gewerkschaften haben eine Frau unter den stellvertretenden Vorsitzenden, ausgenommen davon sind die beiden Gewerkschaften mit einem Frauenanteil von unter zehn Prozent (GBH und Gewerkschaft der Eisenbahner – GdE) und die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF) (siehe Übersicht II.8). Dass bei sehr geringem Frauenanteil keine Frau stellvertretende Vorsitzende wird, besitzt eine gewisse Plausibilität. Erklärungsbedürftig ist jedoch die Abwesenheit einer Frau unter den stellvertretenden Vorsitzenden in der GPF. Der Anteil der weiblichen Mitglieder liegt in der GPF mit knapp einem Viertel zwar etwas unter dem Durchschnitt aller Gewerkschaften, aber deutlich über dem anderer Gewerkschaften, die sehr wohl eine Frau als stellvertretende Vorsitzende haben. Als eine Erklärung bietet sich der späte Zeitpunkt der Entstehung der Frauenstruktur in der GPF an, denn die Aktivität der Frauenstruktur spielt eine wichtige Rolle für das Zustandekommen einer Präsenz von Frauen im Präsidium. Die späte Entstehung der Frauenstruktur in Zusammenwirken mit

⁷⁴ Siehe weiters den Bericht der ÖGB-Frauenabteilung (1982: 27–8).

⁷⁵ Eleonora Hostasch

Übersicht II.8: Zeitpunkt ab dem bzw. Zeitraum während dessen in den österreichischen Gewerkschaften eine Frau Mitglied des stimmberechtigten Präsidiums, stellvertretende Vorsitzende oder Vorsitzende ist

Gewerkschaft	Frau im Präsidium ¹ (ab bzw. von/bis)	Frau als stellvertretende Vorsitzende (ab bzw. von/bis)	Frau als Vorsitzende (ab bzw. von/bis)
... der Privatangestellten	1986	1986	1989–1994
... Öffentlicher Dienst	1997	1997	–
... der Gemeindebediensteten	1951	1991	–
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe ⁺	1986	1986	–
... Bau-Holz	–	–	–
... der Chemiarbeiter	1993	1993	–
... der Eisenbahner	1987	–	–
... Druck, Journalismus, Papier ⁺	2001	2001	–
... Handel, Transport, Verkehr	1986	1998	–
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste (ab 1978) ⁺	1978	1978	–
... der Post- und Fernmeldebediensteten	1999	–	–
... Agrar-Nahrung-Genuss (ab 1991) ⁺	1993	1993	–
... Metall-Textil (ab 2000) ⁺	2000	2000	–
(Vorläufergewerkschaften)			
... Persönlicher Dienst (bis 1978) ⁺	1947	1947	–
... der gastgewerblichen Arbeiter (bis 1978) ⁺	1964	1964	–
... der Lebensmittel- und Genußarbeiter (bis 1991) ⁺	–	–	–
... Land, Forst, Garten (bis 1991) ⁺	1982–1986	1982–1986	–
... Metall, Bergbau, Energie (bis 2000) ⁺	1980	1980	–
... Textil, Bekleidung, Leder (bis 2000) ⁺	1948–1966 1984	1948–1966 1984	–
Österreichischer Gewerkschaftsbund	1979	1979	–

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht II.1.

¹ stimmberechtigte Mitglieder, einschließlich der Position als (stellvertretende) Vorsitzende

dem unterdurchschnittlichen Frauenanteil führt aktuell in der GPF zu einer ungünstigen Ausgangsposition für die Übernahme der Funktion einer stellvertretenden Vorsitzenden durch eine Frau. In allen anderen Gewerkschaften mit ähnlichem oder niedrigerem Frauenanteil war die Frauenstruktur bereits mehrere oder sogar viele Jahre eingerichtet, als zum ersten Mal eine Frau stellvertretende Vorsitzende wurde.⁷⁶ Wahrscheinlich wird es in wenigen Jahren auch in der GPF eine Frau als stellvertretende Vorsitzende geben.

Im stimmberechtigten Präsidium ist in allen Gewerkschaften, mit Ausnahme der GBH, mindestens eine Frau vertreten. (Für die GBH ist anzumerken, dass die befragte Expertin der GBH von sich aus ausdrücklich betont, dass in der GBH die beratenden Mitglieder des Präsidiums in der Praxis wie stimmberechtigte Mitglieder behandelt werden.) In drei Gewerkschaften (GPA, GdC, Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe – KMSfB) ist proportionale Repräsentation erreicht (siehe Tabelle II.3 und II.4). Zwei Gewerkschaften, die GdE und die Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (djp), liegen mit dem relativen Frauenanteil an den Präsidiumsmitgliedern sogar über dem Durchschnitt. Am niedrigsten ist die Präsenz von Frauen in den Präsidien der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) und der GÖD. Es gibt keinen Zusammenhang zwischen dem relativen Frauenanteil im Präsidium und dem Frauenanteil an den Mitgliedern, jedoch einen deutlichen negativen Zusammenhang mit der Größe der Gewerkschaft (siehe Tabelle II.5).⁷⁷ Der negative Effekt der Größe der Gewerkschaft auf den relativen Frauenanteil im Präsidium könnte mit der Mächtigkeit des Gremiums und der mit der Größe der Gewerkschaft variierenden geringen Zahl der Sitze zusammenhängen. In größeren Gewerkschaften umfasst das Präsidium tendenziell mehr Sitze.⁷⁸ Zwischen der Zahl der Präsidiumssitze und dem relativen Frauenanteil im Präsidium wiederum gibt es einen schwachen negativen Zusammenhang: Je höher die Zahl der Sitze, desto niedriger ist der relative Frauenanteil.⁷⁹ Dies legt die Vermutung nahe, dass Frauen im Präsidium absolut einige Sitze zugestanden werden, dass aber ab einer bestimmten Zahl von Frauen – unabhängig von der Gesamtzahl der Sitze – keine weiteren Frauen ins Präsidium gewählt werden. Wenn das Präsidium vergleichsweise

⁷⁶ Eine Ausnahme stellt die GLFG dar, wo 1982 eine Frau stellvertretende Vorsitzende wurde, ohne dass die Frauenstruktur in der Geschäftsordnung verankert war. Jedoch handelte es sich beim weiblichen stellvertretenden Vorsitz in der GLFG (anders als in den meisten anderen Gewerkschaften) nur um eine vorübergehende Erscheinung (bis 1986).

⁷⁷ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil im Präsidium und der Gesamtmitgliederzahl (logarithmiert) beträgt $-0,47$ (Pearsons R, $n=13$) (siehe Tabelle II.5).

⁷⁸ Die Korrelation zwischen der Zahl der Sitze im Präsidium und der Gesamtmitgliederzahl (logarithmiert) beträgt $0,30$ (Pearsons R, $n=13$).

⁷⁹ Die Korrelation zwischen der Zahl der Sitze im Präsidium und dem relativen Frauenanteil im Präsidium beträgt $-0,33$ (Pearsons R, $n=13$).

Tabelle II.3: Frauenanteile in Gremien und Positionen der österreichischen Gewerkschaften (in Prozent)

	Präsidium	Vorstand	Delegierte Gewerkschaftstag	Delegierte Bundeskongress	Vertret. Bundesvorstand ¹	BetriebsrätInnen	Betriebsratsvorsitzende	SekretärInnen	Mitglieder
Gewerkschaft	2004	2004	1999-2003	2003	2004	2002	2002	2004	2003
... der Privatangestellten	42,9	38,3	43,0	43,1	20	42,4	33,4	34,5	43,7
... Öffentlicher Dienst	16,7	16,7	14,7	17,8	0	43,0	29,0	27,0	48,8
... der Gemeindebediensteten	15,0	19,0	21,6	15,4	50	28,0	28,0	22,2	51,4
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	30,0	13,6	24,2	33,3	0	25,4	12,5	20,0	31,6
... Bau-Holz	0,0	3,6	5,3	8,0	0	4,2	1,9	3,3	4,3
... der Chemiewerker	16,7	3,3	6,3	7,1	0	10,3	7,4	13,3	14,2
... der Eisenbahner	5,0	2,5	6,6	7,4	33	3,6	0,7	n.v.	6,3
... Druck, Journalismus, Papier	14,3	5,4	5,0	20,0	0	11,9	8,1	9,1	18,7
... Handel, Transport, Verkehr	22,2	21,2	15,4	21,4	0	25,9	17,6	18,8	36,9
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	37,5	39,5	52,8	35,7	0	57,5	46,2	35,0	73,8
... der Post- und Fernmeldebediensteten	14,3	15,8	12,1	13,6	0	12,8	4,5	n.z.	24,1
... Agrar-Nahrung-Genuss	12,5	6,7	10,7	16,7	0	21,5	5,3	10,0	22,9
... Metall-Textil	7,7	19,0	22,5	25,0	0	16,6	11,5	15,0	17,5

¹ Aufgrund der geringen Zahl der VertreterInnen im Bundesvorstand werden die Prozentwerte ohne Stelle hinter dem Komma ausgewiesen.

Anmerkungen:

Daten aus 2004 beziehen sich auf die ersten Monate des Jahres. n.v.: nicht verfügbar, n.z.: nicht zutreffend

Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier: Der letzte Gewerkschaftstag fand vor der Fusion mit der Sektion Journalisten statt, bei der Berechnung der Maßzahl (siehe Tabelle II.4) wird deshalb der Frauenanteil an den Mitgliedern aus dem Jahr 2000 herangezogen.

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Gewerkschaft der Gemeindebediensteten: Die Daten zu BetriebsrätInnen und Betriebsratsvorsitzenden beziehen sich auf das Jahr 1997. Die Zahlen für 1997 sind nur gerundet verfügbar, zur besseren Lesbarkeit der Tabelle wird hinter dem Komma die Zahl 0 angefügt. Das Jahr 1997 wird für die Berechnung der Maßzahl in Tabelle II.4 herangezogen.

Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss und Gewerkschaft der Chemiewerker: Die Daten zu den SekretärInnen beziehen sich auf das Jahr 2001, die Maßzahl in Tabelle II.4 basiert deshalb auf den Daten 2001.

Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste: Die Daten zu den SekretärInnen beziehen sich auf das Jahr 2005.

Quellen: vor allem Angaben der befragten Expertinnen, weiters Gewerkschaftsdokumente; Delegierte zum ÖGB-Bundeskongress: siehe Quellenangabe bei Tabelle II.6; BetriebsrätInnen und Betriebsratsvorsitzende: siehe Quellenangabe bei Tabelle II.7; eigene Berechnungen

Tabelle II.4: Maßzahlen des relativen Frauenanteils in Gremien und Positionen der österreichischen Gewerkschaften
(Frauenanteil im Verhältnis zum Frauenanteil an den Mitgliedern)

Gewerkschaft	Präsidium	Vorstand	Delegierte Gewerk- schaftstag	Delegierte Bundes- kongress	VertreterIn- nen Bundes- vorstand	Betriebs- rätInnen	Betriebs- rats- vorsitzende	Sekre- tärInnen
... der Privatangestellten	0,98	0,88	0,99	0,99	0,46	0,97	0,77	0,79
... Öffentlicher Dienst	0,34	0,34	0,31	0,36	0,00	0,94	0,63	0,55
... der Gemeindebediensteten	0,29	0,37	0,42	0,30	0,97	0,57	0,57	0,43
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	0,95	0,43	0,77	1,05	0,00	0,81	0,40	0,63
... Bau-Holz	0,00	0,83	1,16	1,86	0,00	0,92	0,42	0,77
... der Chemiewerker	1,17	0,23	0,42	0,50	0,00	0,71	0,51	0,90
... der Eisenbahner	0,79	0,40	1,04	1,18	5,29	0,57	0,12	n.v.
... Druck, Journalismus, Papier	0,76	0,29	0,34	1,07	0,00	0,67	0,46	0,49
... Handel, Transport, Verkehr	0,60	0,57	0,42	0,58	0,00	0,70	0,48	0,51
... Hotel, Gastgewerbe, Persönl. Dienste	0,51	0,54	0,71	0,48	0,00	0,78	0,63	0,47
... der Post- und Fernmeldebediensteten	0,59	0,66	0,50	0,57	0,00	0,53	0,19	n.z.
... Agrar-Nahrung-Genuss	0,55	0,29	0,46	0,73	0,00	0,93	0,23	0,43
... Metall-Textil	0,44	1,08	1,19	1,43	0,00	0,91	0,65	0,86
<i>Durchschnitt 1</i>	<i>0,61</i>	<i>0,53</i>	<i>0,67</i>	<i>0,85</i>	<i>0,52</i>	<i>0,77</i>	<i>0,47</i>	<i>0,62</i>
<i>Durchschnitt 2 (Werte > 1,2 trunziert)</i>	<i>0,61</i>	<i>0,53</i>	<i>0,67</i>	<i>0,79</i>	<i>0,20</i>	<i>0,77</i>	<i>0,47</i>	<i>0,62</i>

Anmerkungen:

Die Berechnung der Maßzahl des relativen Frauenanteils wird folgendermaßen durchgeführt: Frauenanteil in einem Gremium/Frauenanteil an den Mitgliedern. Im Allgemeinen erfolgt die Berechnung mit den Mitgliederzahlen 2003, bei den BetriebsrätInnen mit den Mitgliederzahlen 2002. (Zu den Ausnahmen siehe die Anmerkungen in Tabelle II.3). Bei proportionaler Repräsentation nimmt die Maßzahl den Wert 1 an. Wenn die Maßzahl unter 1 liegt, dann sind Frauen unterrepräsentiert. Wenn die Maßzahl über 1,00 liegt, dann sind Frauen überrepräsentiert.

n.v.: nicht verfügbar, n.z.: nicht zutreffend

Quellen: wie Tabelle II.3, weiters ÖGB Mitgliederstatistik und eigene Berechnungen

Tabelle II.5: Korrelationen der relativen Frauenanteile untereinander sowie mit internen situativen Faktoren (Pearsons R) (Österreich)

	Präsidium	Vorstand	Delegierte Gewerkschaftstag	Delegierte Bundeskongress	VertreterInnen Bundesvorstand	BetriebsrätInnen	Betriebsratsvorsitzende	SekretärInnen	Durchschnitt (Ø) aller Gremien/Positionen	Ø ohne BetriebsrätInnen und Betriebsratsvorsitzende	Ø ohne SekretärInnen, BetriebsrätInnen u. Betriebsratsvorsitzende
Präsidium		-0,30	-0,13	0,08	0,04	-0,17	-0,05	0,30			
Vorstand	-0,30		0,75**	0,46	-0,12	0,37	0,34	0,53(*)			
Delegierte Gewerkschaftstag	-0,13	0,75**		0,75**	0,21	0,32	0,05	0,62*			
Delegierte Bundeskongress	0,08	0,46	0,75**		0,05	0,25	-0,19	0,46			
VertreterInnen Bundesvorstand	0,04	-0,12	0,21	0,05		-0,44	-0,18	-0,19			
BetriebsrätInnen	-0,17	0,37	0,32	0,25	-0,44		0,51(*)	0,37			
Betriebsratsvorsitzende	-0,05	0,34	0,05	-0,19	-0,18	0,51(*)		0,34			
Betriebsratsvorsitzende ohne GdE	0,05	0,31	0,30	0,00	0,36	0,38		0,34			
SekretärInnen	0,30	0,53(*)	0,62*	0,46	-0,19	0,37	0,34				
Frauenanteil Mitglieder	-0,10	-0,08	-0,32	-0,64*	-0,02	0,10	0,57*	-0,51(*)	-0,30	-0,44	-0,39
Mitgliederzahl Frauen (log)	-0,31	0,34	0,00	-0,44	0,20	0,28	0,65*	-0,07	0,07	-0,09	-0,07
Gesamtmitgliederzahl (log)	-0,47	0,54(*)	0,39	-0,03	0,36	0,29	0,41	0,28	0,38	0,28	0,27

** statistisch hochsignifikant (1%-Niveau)

* statistisch signifikant (5%-Niveau)

(*) statistisch beinahe signifikant (10%-Niveau)

Anmerkungen:

Testverfahren: Exact-Test des Statistikprogramms StatXact-3; falls ein Exact-Test aus Gründen der Speicherkapazität nicht möglich ist, wird stattdessen der Monte-Carlo-Test herangezogen.

Werte der relativen Frauenanteile über 1,2 wurden vor Berechnung der Korrelationen trunziert.

viele Mandate umfasst, bedeutet dies, dass der relative Frauenanteil dort geringer ist als in einem kleinen Präsidium.

In der Hälfte der Gewerkschaften entspricht der Frauenanteil im Präsidium dem Minimum laut Geschäftsordnung, in den anderen liegt er darüber. Die Gewerkschaften mit Vertretung über dem statutarischen Minimum sind die Gewerkschaften mit überdurchschnittlichem Frauenanteil mit Ausnahme der GPA (also GÖD, GdG, Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr – HTV und HGPD), weiters die KMSfB und zwei Gewerkschaften, in denen die Frauenstruktur kein garantiertes Mandat im stimmberechtigten Präsidium besitzt (djp und GPF).⁸⁰ Die GPA besitzt mit der Quotenregelung ein der proportionalen Vertretung entsprechendes statutarisches Minimum.

Seit den frühen 1980er Jahren hat sich die Vertretung von Frauen in den Präsidien der Fachgewerkschaften deutlich verbessert. Vor 1980 waren nur in der GdG und in der HGPD (bzw. ihren Vorläufergewerkschaften) kontinuierlich Frauen im stimmberechtigten Präsidium vertreten. In der Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder (TBL) gab es für knapp zwei Jahrzehnte ein weibliches Präsidiumsmitglied. Anfang der 1980er Jahre kam es zu einer leichten Zunahme der weiblichen Präsenz in den Präsidien, in vier der damals 15 Gewerkschaften waren Frauen unter den stimmberechtigten Präsidiumsmitgliedern (GdG, HGPD, GLFG und MBE), in zwei weiteren Gewerkschaften waren Frauen beratende Mitglieder (GPA, GdE).⁸¹ Im Laufe der 1980er und 1990er Jahre wurden in immer mehr Gewerkschaften Frauen stimmberechtigte Präsidiumsmitglieder bzw. stellvertretende Vorsitzende (siehe Übersicht II.7 und II.8). Im Jahr 2004 sind, wie bereits angeführt, Frauen in fast allen Gewerkschaftspräsidien als stimmberechtigte Mitglieder vertreten.

In der Mehrzahl der Gewerkschaften ist somit der Frauenanteil im Präsidium seit den frühen 1980er Jahren gestiegen.⁸² Ausgenommen davon sind nur Gewerkschaften, die bereits damals eine oder mehrere Frauen im Präsidium hatten (GdG, HGPD, GMT als Nachfolgerin der MBE⁸³), und die Gewerkschaft, in der auch 2004 keine Frau stimmberechtigtes Präsidiumsmitglied ist (GBH). In den drei Gewerkschaften mit gleich gebliebenem Frauenanteil im Präsidium (GdG, HGPD und GMT) sind Frauen nicht entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern vertreten. Möglicherweise ist der Frauenanteil im Präsidium ab einem bestimmten Wert (dessen Höhe gewerkschaftsspezifisch ist) schwer anhebbar. In

⁸⁰ In der GÖD besitzt die Frauenstruktur ebenfalls kein garantiertes Mandat im Präsidium.

⁸¹ Vgl. den Bericht der ÖGB-Frauenabteilung (1982: 23–4).

⁸² Zu den Zahlen für 1981 vgl. den Bericht der ÖGB-Frauenabteilung (1982: 23–4).

⁸³ Die GLFG, die vierte Gewerkschaft, in der es Anfang der 1980er Jahre eine Frau im stimmberechtigten Präsidium gab, fusionierte 1991 mit der deutlich größeren GLUGA. Zum Zeitpunkt der Fusion gab es keine Frau im stimmberechtigten Präsidium der GLFG, da nach dem Tod der stellvertretenden Vorsitzenden 1986 dieser keine Frau nachfolgte.

der Analyse ging ich auch der Vermutung nach, dass der aktuelle Frauenanteil im stimmberechtigten Präsidium höher liegt, wenn Frauen schon seit längerem darin vertreten sind. Diese Annahme hat sich nicht bestätigt, es gibt keinen Zusammenhang zwischen dem Zeitpunkt der erstmaligen Präsenz von Frauen im stimmberechtigten Präsidium und dem aktuellen relativen Frauenanteil im Präsidium.

Vorstand

In den Vorständen der Fachgewerkschaften ist der relative Frauenanteil im Durchschnitt niedriger als in den Präsidien. Als einzige Gewerkschaft weist die GMT im Vorstand eine proportionale Repräsentation auf, annähernd proportionale Repräsentation erreichen die GPA und die GBH. Am niedrigsten ist der relative Frauenanteil im Vorstand der GdC und der djp (siehe Tabelle II.4). Es gibt, so wie beim Präsidium, keinen Zusammenhang mit dem Frauenanteil an den Mitgliedern. Hingegen gibt es einen deutlichen positiven Zusammenhang mit der Größe der Gewerkschaft: Je größer die Gewerkschaft, desto besser ist die Repräsentation von Frauen im Vorstand.⁸⁴ Eine Erklärung dafür könnte darin liegen, dass die Zahl der Vorstandsmitglieder tendenziell mit der Größe der Gewerkschaft steigt und deshalb die Besetzung von Mandaten mit Frauen eher durchsetzbar ist.

Seit den frühen 1980er Jahren hat es in der Mehrheit der Gewerkschaften eine deutliche Steigerung des Frauenanteils im Vorstand gegeben.⁸⁵ Nur in der HGPD und der ANG (im Vergleich zu ihren Vorläufergewerkschaften GLFG und GLUGA) waren die Zunahmen eher gering, und in der GÖD ist keine Steigerung festzustellen.

Ein Vergleich des relativen Frauenanteils von Präsidium und Vorstand zeigt, dass Ersterer – je nach Gewerkschaft – größer, kleiner oder ungefähr gleich Letzterem ist. Insgesamt gibt es keinen Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in Präsidium und Vorstand. Die Gruppe der Gewerkschaften mit höherem Frauenanteil im Präsidium ist etwas größer als die anderen beiden, und dementsprechend ist der Durchschnitt des relativen Frauenanteils für das Präsidium höher als für den Vorstand. Folgende zwei Faktoren können die Gründe dafür sein, dass der Frauenanteil im Präsidium tendenziell höher ist als im Vorstand: a. Das Präsidium ist ein kleines Gremium, wenn ein einziger Sitz durch die Geschäftsordnung der Frauenstruktur zugeteilt oder ihr ohne Verpflichtung zugestanden

⁸⁴ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteils im Vorstand und der Gesamtmitgliederzahl (logarithmiert) beträgt 0,54 (Pearsons R, n=13) und ist statistisch beinahe signifikant (signifikant auf dem 10%-Niveau) (siehe Tabelle II.5).

⁸⁵ Dieser Befund stützt sich auf einen Vergleich mit den Zahlen für 1981 im Bericht der ÖGB-Frauenabteilung (1982: 23–4). Zu beachten ist, dass dort für die GÖD der Wert für den Zentralvorstand angegeben wird, während hier der Vorstand betrachtet wird, wo der Frauenanteil laut GÖD-Jahrbuch Anfang der 1980er Jahre ca. 14 bis 15 Prozent betrug.

wird, dann führt dies in Gewerkschaften mit niedrigerem Frauenanteil zu einem vergleichsweise hohen relativen Frauenanteil im Präsidium. b. Die Vorstandsmitglieder werden überwiegend autonom von Landes- und/oder Fachgruppen bzw. Sektionen delegiert. Auch wenn die Gewerkschaftsspitze eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebt, ist dies deshalb beim Vorstand schwieriger umzusetzen als beim zentral abgestimmten Präsidium.

ZentralsekretärInnen

Die Leitung der operativen Struktur einer Gewerkschaft obliegt dem Zentralsekretär bzw. der Zentralsekretärin.⁸⁶ Diese Positionen waren in den Fachgewerkschaften, so wie im ÖGB, lange nur von Männern besetzt.⁸⁷ Als erste Fachgewerkschaft bestellte die HGPD 1995 eine Frau als Zentralsekretärin. Im Jahr 2000 wurde im ÖGB eine der drei Zentralsekretärspositionen mit einer Frau besetzt.⁸⁸ 2003 wurde eine Frau Zentralsekretärin der GÖD.⁸⁹ Beide Fachgewerkschaften, die eine Zentralsekretärin bestellt haben, sind Gewerkschaften mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil.

Sektionsvorsitz

Drei Viertel der Gewerkschaften weisen eine Sektions- oder analoge Gliederung auf.⁹⁰ Frauen sind unter den Sektionsvorsitzenden deutlich unterrepräsentiert: Der Anteil der Frauen an den Sektionsvorsitzenden ist in jeder Gewerkschaft geringer als der Frauenanteil an den Mitgliedern. In allen Gewerkschaften mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil ist mindestens einer der Sektionsvorsitze weiblich besetzt (GPA, GÖD, GdG, HTV, HGPD). Wenn eine Frau den Sektionsvorsitz innehat, dann handelt es sich meist um eine Sektion, in der die Mehrheit der Mitglieder weiblich ist.⁹¹ Jedoch haben Sektionen mit mehrheitlich

⁸⁶ Die zwei größten Gewerkschaften GPA und GÖD haben mehrere ZentralsekretärInnen, eine/r davon hat eine ‚leitende‘ Funktion. Für den Vergleich mit anderen Gewerkschaften werden bei GPA und GÖD die leitenden ZentralsekretärInnen herangezogen. In der GPA wird seit 2000 der/die leitende ZentralsekretärIn als ‚BundesgeschäftsführerIn‘ bezeichnet und die nicht-leitenden ZentralsekretärInnen als ‚stellvertretende BundesgeschäftsführerInnen‘.

⁸⁷ In der GPA gab es bereits 1975 eine Frau in der Funktion einer Zentralsekretärin, leitender Zentralsekretär war damals ein Mann (siehe Fußnote 86).

⁸⁸ Im ÖGB heißen die den ZentralsekretärInnen der Fachgewerkschaften entsprechenden Positionen ‚Leitende SekretärInnen‘, es gibt drei gleichrangige ‚Leitende SekretärInnen‘.

⁸⁹ Nach der Erhebung wird im Jahr 2005 in der GPA eine Frau Bundesgeschäftsführerin (siehe auch Fußnote 86).

⁹⁰ Die Gewerkschaften, die lediglich eine Strukturierung nach Fachgruppen aufweisen, werden hier nicht miteinbezogen.

⁹¹ Es gibt aber auch Ausnahmen, z.B. ist 2004 eine Frau Vorsitzende der Sektion HochschullehrerInnen der GÖD, der mehrheitlich männliche Mitglieder angehören (Männeranteil 2003: 72%).

weiblichen Mitgliedern nicht selten einen männlichen Vorsitzenden. Tendenziell gibt es in den Gewerkschaften mehr Sektionen mit überwiegend männlichen Mitgliedern als Sektionen mit überwiegend weiblichen Mitgliedern.⁹² Dies verringert die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau Sektionsvorsitzende wird.

Landesebene

Führende Positionen auf Landesebene sind der/die Landesvorsitzende (für die politische Struktur) und der Landessekretär bzw. die Landessekretärin (für die operative Struktur). Eine Landesvorsitzende gibt es nur in einer Gewerkschaft, der HTV. In sieben Gewerkschaften (GPA, GÖD, GdG, GdC, HTV, HGPD, ANG) ist eine Frau als Landessekretärin tätig. Unter diesen Gewerkschaften sind alle Gewerkschaften mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil vertreten. Bestellt worden sind Frauen als Landessekretärinnen überwiegend erst in den letzten Jahren.

Die HTV weicht bei den Spitzenpositionen auf Landesebene deutlich von den anderen Gewerkschaften ab: Sie hat nicht nur eine Landessekretärin, sondern auch eine Landesvorsitzende. Dies kann nicht mit dem Frauenanteil der HTV erklärt werden, der nur etwas über dem ÖGB-Durchschnitt und damit weit unter 50 Prozent liegt. Es steht auch nicht im Einklang mit der Vertretung der Frauen in den anderen Positionen und in den Gremien der HTV: Im Vergleich zu anderen Gewerkschaften sind Frauen dort überall unterdurchschnittlich vertreten.

Wo detaillierte Zahlen verfügbar sind, zeigt sich, dass die Fachgewerkschaften in den Bundesländern einen geringeren Frauenanteil unter den GewerkschaftssekretärInnen aufweisen als auf Bundesebene. Für den Dachverband ÖGB kommt die Erhebung von Pircher zu einem ähnlichen Ergebnis: Der Frauenanteil in den höheren Verwendungsgruppen⁹³ ist auf regionaler Ebene geringer als in der Zentrale (2003b: 113).⁹⁴

Delegierte zu den Gewerkschaftstagen und zum ÖGB-Bundeskongress

Der Gewerkschaftstag bzw. der ÖGB-Bundeskongress stellen jeweils das oberste Organ und das von der Zahl der Sitze größte Gremium dar. Die Frauenanteile unter den Delegierten zum Gewerkschaftstag und unter den Delegierten zum Bundeskongress werden deshalb im Folgenden in einem gemeinsamen Abschnitt betrachtet.

⁹² So gibt es z.B. in der HTV bei einem Gesamtfrauenanteil von 36,9 Prozent eine Sektion, der überwiegend weibliche Mitglieder angehören (Soziale Berufe), und vier Sektionen mit mehrheitlich männlichen Mitgliedern.

⁹³ Verwendungsgruppen gemäß ÖGB-Betriebsvereinbarung

⁹⁴ Diese Erhebung ergibt weiters, dass der Frauenanteil in den höheren Verwendungsgruppen in den Fachgewerkschaften niedriger ist als in der ÖGB-Zentrale (Pircher 2003b: 113).

In vier Gewerkschaften sind Frauen bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag proportional repräsentiert: GPA, GdE, GBH und GMT. Am niedrigsten ist der relative Frauenanteil am Gewerkschaftstag in der djp und der GÖD (siehe Tabelle II.4). Anders als bei Vorstand und Präsidium, wo es keinen derartigen Zusammenhang gibt, lässt sich ein schwacher Zusammenhang mit dem Frauenanteil am den Mitgliedern beobachten: Tendenziell sind in Gewerkschaften mit niedrigerem Frauenanteil Frauen am Gewerkschaftstag besser repräsentiert als in Gewerkschaften mit höherem Frauenanteil.⁹⁵

Bei den Delegierten zum ÖGB-Bundeskongress entspricht in sechs Gewerkschaften der Frauenanteil dem Frauenanteil an den Mitgliedern (oder geht sogar deutlich darüber hinaus): GPA, KMSfB, GBH, GdE, djp und GMT. In den restlichen Gewerkschaften sind Frauen unterrepräsentiert, am stärksten in der GdG und in der GÖD.

So wie beim Gewerkschaftstag gibt es beim ÖGB-Bundeskongress einen umgekehrten Zusammenhang mit dem Frauenanteil an den Mitgliedern: In Gewerkschaften mit niedrigerem Frauenanteil sind Frauen am Bundeskongress im Durchschnitt besser repräsentiert als in Gewerkschaften mit höherem Frauenanteil. Dieser Zusammenhang ist beim Bundeskongress deutlich stärker ausgeprägt als beim Gewerkschaftstag.⁹⁶ Eine mögliche Erklärung für den negativen Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil bei den Mitgliedern und dem Frauenanteil bei den Delegierten zu Gewerkschaftstag und Bundeskongress könnte in Folgendem liegen: Bei der Wahl der Delegierten wird darauf geachtet, dass doch je Einheit, aus der mehrere Personen delegiert werden, zumindest eine Frau oder ein paar Frauen dabei sind. Bei niedrigem Frauenanteil an den Mitgliedern wird durch diese Vorgangsweise mit wenigen delegierten Frauen eine bessere Repräsentation erzielt als bei höherem Frauenanteil an den Mitgliedern.

Insgesamt gibt es einen starken Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil an den Delegierten zum Gewerkschaftstag und dem Frauenanteil an den Delegierten zum Bundeskongress. Die Gewerkschaften mit höherer Repräsentation der Frauen am Gewerkschaftstag weisen häufig auch eine höhere Repräsentation der Frauen am Bundeskongress auf.⁹⁷ Dies zeigt sich unter anderem darin, dass in allen vier Gewerkschaften mit proportionaler Repräsentation der Frauen unter

⁹⁵ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil am Gewerkschaftstag und dem Frauenanteil an den Mitgliedern beträgt $-0,32$ (Pearsons R, $n=13$) (siehe Tabelle II.5).

⁹⁶ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil am Bundeskongress und dem Frauenanteil an den Mitgliedern beträgt $-0,64$ (Pearsons R, $n=13$) und ist statistisch signifikant (siehe Tabelle II.5).

⁹⁷ Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen von Gewerkschaftstag und Bundeskongress beträgt $0,75$ (Pearsons R, $n=13$) und ist statistisch signifikant (siehe Tabelle II.5).

den Delegierten zum Gewerkschaftstag Frauen auch beim Bundeskongress entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliederschaft vertreten sind.

In den meisten Gewerkschaften ist der relative Frauenanteil bei den Delegierten zum ÖGB-Bundeskongress höher als bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag, nur in der GdG und HGPD ist der relative Frauenanteil am Bundeskongress niedriger als am Gewerkschaftstag. Gemessen am Frauenanteil an den Mitgliedern, ist der Frauenanteil bei den Delegierten der Gewerkschaften zum ÖGB-Bundeskongress im Durchschnitt der höchste von allen betrachteten Gremien und Positionen.

Erklärt werden kann der höhere Frauenanteil bei den Delegierten zum ÖGB-Bundeskongress – im Vergleich zu den Delegierten der Gewerkschaftstage – damit, dass die Delegierten zum Bundeskongress vom Vorstand der Gewerkschaft gewählt werden. Die Leitung einer Gewerkschaft kann deshalb die Wahl der Delegierten zum Bundeskongress stärker steuern als beim Gewerkschaftstag, dessen Delegierten größtenteils autonom von den Landesorganisationen und Sektionen bzw. Fachgruppen entsendet werden. Die Vorstände der Fachgewerkschaften haben bei der Wahl der Delegierten zum Bundeskongress die Vorschrift der ÖGB-Statuten zur proportionalen Repräsentation zu beachten und werden vom ÖGB immer wieder darauf hingewiesen. Dies scheint dazu zu führen, dass die Gewerkschaftsvorstände auf eine bessere Repräsentation von Frauen hinwirken. Das Ergebnis, dass im unbeeinflussten Delegationsprozess von unten die Präsenz von Frauen geringer ist, steht im Einklang mit der Beobachtung von Müller et al., wonach auf den unteren politischen Ebenen die geschlechtsspezifischen Filter stärker wirksam sind (1988: 147).⁹⁸

Unterschiedlich ist der Zusammenhang zwischen der Präsenz von Frauen und der Größe der Gewerkschaft: Er ist bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag schwach positiv,⁹⁹ bei den Delegierten zum Bundeskongress jedoch nicht vorhanden. Dies weist darauf hin, dass bei einer Besetzung der Gremien durch Delegation von unten – wie beim Gewerkschaftstag – Frauen größere Chancen auf ein Mandat haben, wenn die Zahl der Mandate höher ist (größere Gewerkschaften weisen höhere Delegiertenzahlen auf).

Fünf Gewerkschaften haben Soll-Regelungen für die proportionale Vertretung von Frauen bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag: GÖD, GBH, HGPD, ANG, GMT.¹⁰⁰ Zwei dieser Gewerkschaften (GBH, GMT) halten die Soll-Regelung ein. Von den dreien, die sie nicht einhalten, befolgen zwei (GÖD,

⁹⁸ ähnlich Steininger (2006: 249–51)

⁹⁹ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag und der Gesamtmitgliederzahl (logarithmiert) beträgt 0,39 (Pearsons R, n=13) (siehe Tabelle II.5).

¹⁰⁰ Siehe Übersicht A.3 in Anhang III.

Tabelle II.6: Maßzahlen des relativen Frauenanteils unter den Delegierten der Gewerkschaften zum ÖGB-Bundeskongress 1983–2003

Gewerkschaft	1983	1991	1995	1999	2003
... der Privatangestellten	0,42	0,67	0,46	0,68	0,99
... Öffentlicher Dienst	0,18	0,21	0,20	0,19	0,36
... der Gemeindebediensteten	0,12	0,34	0,31	0,36	0,30
... Kunst, Medien, freie Berufe ⁺	0,29	0,65	0,33	0,97	1,05
... Bau-Holz	1,51	2,29	2,18	2,44	1,86
... der Chemiewerker	0,25	0,85	1,01	0,88	0,50
... der Eisenbahner	0,55	0,54	0,50	1,69	1,18
... Druck, Journalismus, Papier ⁺	0,32	0,35	0,43	0,57	1,07
... Handel, Transport, Verkehr	0,19	0,38	0,95	0,99	0,58
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	0,47	0,35	0,60	0,37	0,48
... der Post- und Fernmeldebediensteten	0,21	0,76	0,53	0,90	0,57
... Lebensmittel/Agrar-Nahrung-Genuss ⁺	0,28 ¹	0,50	0,85	0,92	0,67
... Metall-Bergbau-Energie/Metall-Textil ⁺	0,71	0,66	0,91	1,19	1,43
... Textil, Bekleidung, Leder ⁺	0,09	0,20	0,49	0,42	
<i>Delegierte der Fachgewerkschaften insgesamt</i>	<i>0,32</i>	<i>0,48</i>	<i>0,50</i>	<i>0,59</i>	<i>0,65</i>

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht II.1.

¹ Der Wert für 1983 umfasst die Delegierten der Gewerkschaft Land-Forst-Garten gemeinsam mit der Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter.

Anmerkungen:

relativer Frauenanteil = Frauenanteil im Verhältnis zum Frauenanteil unter den Mitgliedern (siehe Anmerkung Tabelle II.4)

Zu den absoluten Frauenanteilen siehe Tabelle A.1 in Anhang III.

Quellen:

1983: Schopf (1985: 63); 1999, 2003: ÖGB Kongressbüro, Mitgliederstatistik des ÖGB und eigene Berechnungen

ANG) sie in geringerem Ausmaß als die Soll-Regelung für den ÖGB-Bundeskongress, die HGPd in stärkerem Ausmaß (zur HGPd siehe auch unten).

Wie bereits angeführt weichen die HGPd und die GdG vom vorherrschenden Muster des höheren Frauenanteils beim ÖGB-Bundeskongress (im Vergleich zum Gewerkschaftstag) ab. Bei der HGPd kann dies dadurch erklärt werden, dass hier die Frauenabteilung relativ viele Delegierte zum Gewerkschaftstag entsendet. Bei den Delegierten zum Bundeskongress ist dies nicht vorgesehen; dies wäre auch schwierig, da deren Anzahl deutlich geringer ist und dennoch das Prinzip der Gruppenrepräsentation (der Sektionen, Fachgruppen, Länder und

Fraktionen) zu beachten ist. Für die GdG bietet sich keine Erklärung an, warum der Frauenanteil am Gewerkschaftstag höher ist als am ÖGB-Bundeskongress.

Mit Ausnahme der HGPD (wo die Relation gleich blieb) ist es von 1983 bis 2003 in allen Gewerkschaften zu einer Verbesserung der Repräsentanz von Frauen unter den Delegierten zum Bundeskongress gekommen. Diese Zunahme verlief meist nicht kontinuierlich, sondern mit Schwankungen (siehe Tabelle II.6).¹⁰¹

VertreterInnen im ÖGB-Bundesvorstand

Im Gegensatz zum Frauenanteil bei den Delegierten zum ÖGB-Bundeskongress ist der Frauenanteil bei den VertreterInnen im ÖGB-Bundesvorstand, trotz der auch für dieses Gremium geltenden Soll-Regelung, sehr gering. Zehn der 13 Gewerkschaften entsenden überhaupt keine Frau in den Bundesvorstand, bei einer der drei, die eine Frau entsenden, sind Frauen unterrepräsentiert. Damit ist der ÖGB-Bundesvorstand dasjenige der betrachteten Gewerkschaftsgremien, wo der relative Frauenanteil im Durchschnitt am niedrigsten ist. Der entscheidende Grund dafür dürfte sein, dass jede Gewerkschaft nur einige wenige VertreterInnen in den ÖGB-Bundesvorstand entsenden kann, manche sogar lediglich eine/n, mehrere zwei. Diese wenigen Plätze werden dann in der Regel vom Vorsitzenden (sofern er nicht dem ÖGB-Präsidium angehört), dem Zentralsekretär/der Zentralsekretärin und weiteren SpitzenfunktionärInnen eingenommen, welche in den meisten Gewerkschaften männlich sind.

In den großen Gewerkschaften, die mehrere Mandate im ÖGB-Bundesvorstand innehaben, ist es eher möglich, dass diese durch Frauen besetzt werden. So sind in der GdG zwei der vier Mandate durch eine Frau besetzt, damit sind Frauen proportional vertreten. In der GPA ist eines der fünf Mandate durch eine Frau besetzt, Frauen sind hier zwar vertreten, aber unterrepräsentiert. In der GdE ist eine Frau unter den drei VertreterInnen. Die GdE hebt sich damit deutlich ab, da bei ihrem geringen Frauenanteil mit der Entsendung einer Frau die Gruppe der Frauen im ÖGB-Bundesvorstand sehr stark überrepräsentiert ist, was sonst in keiner Gewerkschaft vorkommt. Es gibt zwei Gewerkschaften, die mehrere Mandate im ÖGB-Bundesvorstand innehaben und keines an eine Frau vergeben.

¹⁰¹ Zur Entwicklung der absoluten Frauenanteile unter den Delegierten der Gewerkschaften zum ÖGB-Bundeskongress siehe Tabelle A.1 in Anhang III. Auffällig ist, dass im Vergleich zum Bundeskongress 1999 beim Bundeskongress 2003 die Präsenz von Frauen bei mehreren Gewerkschaften gesunken ist. Zur Verbesserung des Gesamtwertes der Vertretung von Frauen zwischen 1999 und 2003 kommt es deshalb nur durch die starke Veränderung bei der GPA, welche aufgrund ihrer Größe den Gesamtwert aller Gewerkschaften stark beeinflusst. Ohne GPA ist der Frauenanteil unter den Delegierten zum Bundeskongress nur geringfügig, von 17,2 Prozent (1999) auf 17,3 Prozent (2003), gestiegen. Da der Frauenanteil an den Mitgliedern in diesem Zeitraum stärker zugenommen hat, ist ohne die GPA die Gesamtmaßzahl für den relativen Frauenanteil zwischen 1999 und 2003 leicht gesunken.

Die GÖD besetzt trotz hohen Frauenanteils keines ihrer vier Mandate im ÖGB-Bundesvorstand mit einer Frau. Die GMT hat, bei einem Frauenteil von 18 Prozent unter den Mitgliedern, fünf Mandate im ÖGB-Bundesvorstand; wenn eines davon an eine Frau ginge, dann wären Frauen nur geringfügig überrepräsentiert. Dennoch (obwohl die GMT sonst gute Werte der Repräsentation von Frauen aufweist) entsendet die GMT nur Männer in den ÖGB-Bundesvorstand. Anzu merken ist, dass Vertreterinnen der drei großen Gewerkschaften, bei denen die Frauen im ÖGB-Bundesvorstand unterrepräsentiert sind (GPA, GÖD, GMT), als Delegierte der Frauenabteilung Mitglieder des ÖGB-Bundesvorstands sind.

Der gegenwärtige niedrige Frauenanteil im ÖGB-Bundesvorstand stellt eine Fortsetzung der extrem starken männlichen Dominanz in der Vergangenheit dar. Unter den VertreterInnen der Gewerkschaften im ÖGB-Bundesvorstand gab es von 1948 bis 1962 nur eine einzige Frau.¹⁰² Es handelte sich um eine Vertreterin der von den Mitgliedern weiblich dominierten TBL, die damals zwei Mandate im ÖGB-Bundesvorstand innehatte. Als aufgrund des Mitgliederrückgangs die Delegiertenzahl der TBL von zwei auf eins reduziert wurde, wurde nur mehr ein Mann in den ÖGB-Bundesvorstand entsandt. Bis 1995 war dann keine Frau unter den VertreterInnen der Fachgewerkschaften im ÖGB-Bundesvorstand. Erst 1995 entsandten drei Gewerkschaften (GPA, GdG und HGPD) jeweils eine Frau. Die Entsendung von Frauen in den ÖGB-Bundesvorstand 1995 stand in Zusammenhang mit einer Aktion der ÖGB-Frauenabteilung: Sie wandte sich schriftlich an die Vorsitzenden aller Fachgewerkschaften und forderte sie auf, auch Frauen in den ÖGB-Bundesvorstand zu entsenden.¹⁰³ 2003 delegierte eine weitere Gewerkschaft, die GdE, eine Frau in den ÖGB-Bundesvorstand. Aufgrund des Ausscheidens der Mandatarin der HGPD¹⁰⁴ sind es Anfang 2004 weiterhin drei Gewerkschaften, die eine Frau unter ihren VertreterInnen im ÖGB-Bundesvorstand haben (GPA, GdG und GdE).

Für die VertreterInnen der Gewerkschaften im ÖGB-Bundesvorstand gilt dieselbe Soll-Bestimmung wie für die Delegierten zum ÖGB-Bundeskongress, und die ÖGB-Frauenabteilung setzt sich für eine Einhaltung dieser Bestimmung in beiden Gremien ein. Trotzdem scheint eine Umsetzung im Fall des ÖGB-Bundesvorstands – aus dem oben angeführten Grund der geringen Zahl von Mandaten – deutlich schwieriger zu sein als beim Bundeskongress.

¹⁰² Zur Vertretung von Frauen im ÖGB-Bundesvorstand insgesamt siehe Blaschke (2003).

¹⁰³ Interview F13

¹⁰⁴ Als 1999 die Zahl der Mandate der HGPD von zwei auf eins reduziert wurde, entsandte die HGPD nur mehr den männlichen Vorsitzenden. Die Zentralsekretärin, die bis dahin das zweite Mandat besetzt hatte, blieb im Bundesvorstand, jedoch nicht als Vertreterin der HGPD, sondern als Vertreterin einer Fraktion.

GewerkschaftssekretärInnen

Zu den GewerkschaftssekretärInnen liegen für zwei Gewerkschaften keine Daten vor (GdE und GPF, wobei es in der GPF kaum GewerkschaftssekretärInnen gibt). Frauen sind unter den GewerkschaftssekretärInnen nur in der GdC annähernd proportional vertreten (siehe Tabelle II.4). Die höchsten relativen Frauenanteile nach der GdC weisen die GMT, die GPA und die GBH auf. Am niedrigsten sind die relativen Frauenanteile an den GewerkschaftssekretärInnen in der GdG und der ANG, gefolgt von der djp und HTV.

Die Gewerkschaften mit besserer Repräsentation von Frauen bei den GewerkschaftssekretärInnen weisen auch bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag, bei den VertreterInnen im ÖGB-Bundesvorstand und bei den Delegierten zum ÖGB-Bundeskongress höhere relative Frauenanteile auf.¹⁰⁵ Schwächer ausgeprägt ist der Zusammenhang beim Präsidium.¹⁰⁶ Dass die Repräsentation von Frauen unter den GewerkschaftssekretärInnen mit der Repräsentation von Frauen in hohen Gremien korreliert, kann zum einen daran liegen, dass Funktionärinnen sich dafür einsetzen, dass Frauen als Gewerkschaftssekretärinnen aufgenommen werden. Zum anderen könnte es darauf zurückgeführt werden, dass Gewerkschaftssekretärinnen aus Funktionärinnen rekrutiert werden.

Zwischen dem relativen Frauenanteil bei den GewerkschaftssekretärInnen und dem Frauenanteil an den Mitgliedern der Gewerkschaften ist ein deutlicher negativer Zusammenhang zu beobachten,¹⁰⁷ d.h. in Gewerkschaften mit höherem Anteil weiblicher Mitglieder sind Frauen unter den GewerkschaftssekretärInnen tendenziell stärker unterrepräsentiert. Eine Erklärung für diesen Befund bietet sich vorerst nicht an. Seit den frühen 1980er Jahren hat der Frauenanteil bei den GewerkschaftssekretärInnen in allen Gewerkschaften deutlich zugenommen.¹⁰⁸

BetriebsrätInnen

Nach den Delegierten zum Bundeskongress ist die Position der gewerkschaftlich organisierten BetriebsrätInnen – worunter im Folgenden die Personalvertrete-

¹⁰⁵ Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen unter den GewerkschaftssekretärInnen und den Delegierten zum Gewerkschaftstag beträgt 0,62 (statistisch signifikant). Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen bei den GewerkschaftssekretärInnen und im Vorstand liegt bei 0,53 (statistisch signifikant). Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen unter den GewerkschaftssekretärInnen und den Delegierten zum Bundeskongress beträgt 0,46 (Pearsons R, n=11) (siehe Tabelle II.5).

¹⁰⁶ Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen bei den GewerkschaftssekretärInnen und im Präsidium beträgt 0,30 (Pearsons R, n=11) (siehe Tabelle II.5).

¹⁰⁷ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil bei den GewerkschaftssekretärInnen und dem Frauenanteil an den Mitgliedern beträgt -0,51 (Pearsons R, n=11) und ist statistisch beinahe signifikant (signifikant auf dem 10%-Niveau) (siehe Tabelle II.5).

¹⁰⁸ Zu den Zahlen für 1981 vgl. den Bericht der ÖGB-Frauenabteilung (1982: 23–4). Vgl. auch Pircher (2003b: 113).

rInnen des öffentlichen Dienstes subsumiert werden – diejenige, wo der relative Frauenanteil im Durchschnitt am höchsten ist; dies vor allem, da es hier keine Gewerkschaft mit sehr niedriger Repräsentation von Frauen gibt (in keiner Gewerkschaft liegt die Maßzahl unter 0,5 – siehe Tabelle II.4). Eine Gewerkschaft weist proportionale Repräsentation auf (die GPA) und vier Gewerkschaften beinahe proportionale Repräsentation (GÖD, ANG, GBH, GMT).

Bei den Betriebsratsvorsitzenden ist, mit Ausnahme der GdG, der Frauenanteil deutlich geringer als bei den BetriebsrätInnen, in mehreren Fällen sogar dramatisch geringer (siehe Tabelle II.4). Tendenziell ist die Differenz zwischen dem Frauenanteil an den BetriebsrätInnen und dem Frauenanteil an den Betriebsratsvorsitzenden in Gewerkschaften mit überdurchschnittlichem Frauenanteil an den Mitgliedern geringer. Groß ist die Differenz bei den beiden Gewerkschaften mit einem Frauenanteil von unter zehn Prozent (GBH und GdE), aber auch in der ANG. Bei der GBH und der GdE ist dies damit zu erklären, dass es von den Beschäftigten her kaum weiblich dominierte Betriebe bzw. Einheiten gibt, und Frauen deshalb nicht Betriebsratsvorsitzende werden. Denn es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil an den Mitgliedern und dem relativen Frauenanteil bei den Betriebsratsvorsitzenden.¹⁰⁹ In Gewerkschaften mit einem höheren Frauenanteil an den Mitgliedern ist der Frauenanteil in den Betrieben höher. Wenn der Frauenanteil in einem Betrieb hoch ist, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau Betriebsratsvorsitzende wird. Dies stellt eine Parallele zum oben dargestellten Prinzip dar, dass Frauen eher dann Vorsitzende werden, wenn die Mehrheit der Vertretenen weiblich ist. Weitere Gründe dafür, dass Frauen seltener Betriebsratsvorsitzende sind als Betriebsrätinnen, behandle ich unten (II.3.3). Zwischen dem relativen Frauenanteil bei den BetriebsrätInnen und dem Frauenanteil an den Mitgliedern besteht kein Zusammenhang.

In der Mehrheit der Gewerkschaften, zu denen diesbezügliche Daten vorhanden sind, haben die Frauenanteile unter den BetriebsrätInnen und Betriebsratsvorsitzenden in den 1980er und 1990er Jahren deutlich zugenommen (siehe Tabelle II.7 und Tabelle II.8). Keine oder nur eine geringfügige Zunahme des relativen Frauenanteils gab es in der HTV, bei den BetriebsrätInnen in der HGPD und bei den Betriebsratsvorsitzenden der mittlerweile nicht mehr existierenden TBL (welche bereits in den 1980er Jahren eine annähernd proportionale Repräsentation aufwies). Ein leichter Rückgang ist bei den BetriebsrätInnen in der GdG zu beobachten, ein etwas stärkerer bei den Betriebsratsvorsitzenden in der GdC. Der wichtigste Grund für den Rückgang des – auch danach noch überdurchschnittlich hohen – relativen Frauenanteils bei den Betriebsratsvorsitzenden der

¹⁰⁹ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil bei den Betriebsratsvorsitzenden und dem Frauenanteil an den Mitgliedern beträgt 0,57 (Pearsons R, n=13) und ist statistisch signifikant (siehe Tabelle II.5). Ohne den Ausreißer GdE beträgt die Korrelation 0,47 (Pearsons R, n=12).

Tabelle II.7: Frauenanteile in den Betriebsräten 1981–2002 (in Prozent) (Österreich)

	BetriebsrätInnen insgesamt			Betriebsratsvorsitzende		
	1981	1997 ¹	2002	1981	1997 ¹	2002
Gewerkschaft						
... der Privatangestellten	24,7	32,0	42,4	n.v.	23,0	33,4
... Öffentlicher Dienst	n.v.	43,0	n.v.	n.v.	29,0	n.v.
... der Gemeindebediensteten	26,6	28,0	n.v.	n.v.	28,0	n.v.
... Kunst, Medien, freie Berufe ⁺	15,9	26,0	25,4	n.v.	13,0	12,5
... Bau-Holz	2,5	3,0	4,2	n.v.	1,0	1,9
... der Chemiewerker	18,0	15,0	10,3	15,6	9,0	7,4
... der Eisenbahner	n.v.	2,0	3,6	n.v.	3,0	0,7
... Druck, Journalismus, Papier ⁺	n.v.	15,0	11,9	n.v.	5,0	8,1
... Handel, Transport, Verkehr	24,3	26,0	25,9	17,8	17,0	17,6
... Hotel, Gastgewerbe, Persönl. Dienste	54,0	56,0	57,5	31,3	44,0	46,2
... der Post- und Fernmeldebediensteten	7,1	14,0	12,8	2,4	10,0 ²	4,5
... Lebensmittel/Agrar-Nahrung-Genuss ⁺	n.v.	12,6	21,5	n.v.	7,6	5,3
... Metall-Bergbau-Energie/Metall-Textil ⁺	8,2	10,0	16,5	4,5	6,0	11,4
... Textil, Bekleidung, Leder ⁺	67,0	66,0		60,7	58,0	
... Land, Forst, Garten ⁺	3,9			n.v.		

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht II.1.

¹ Die Daten zu 1997 sind nur auf ganze Zahlen gerundet verfügbar.

² Diese Zahl ist von der Entwicklung der Werte her nicht plausibel und möglicherweise nicht korrekt, eine Validierung war nicht möglich.

n.v. = nicht verfügbar

Quellen:

1981: Bericht der Frauenabteilung 1982: 26–7; 1997: Neubauer 2002: 5, ANG: Bericht der Frauenabteilung 1997: 58; 2002: Neubauer 2002: 5–6, eigene Berechnungen

GdC lag vermutlich in Betriebsschließungen, die Betriebe mit weiblichen Betriebsratsvorsitzenden stärker trafen.¹¹⁰

Von 1997 bis 2002 ist es in der Mehrheit der Gewerkschaften zu Zunahmen der Frauenanteile unter den BetriebsrätInnen und Betriebsratsvorsitzenden gekommen. In der HGPD und HTV blieben sie konstant und einige Gewerkschaften verzeichnen eine Verschlechterung des relativen Frauenanteils: In der GdC und GPF ist er bei BetriebsrätInnen und Betriebsratsvorsitzenden zurückgegangen, in der GdE bei den Betriebsratsvorsitzenden und in der djp bei den BetriebsrätInnen. In der djp ist gleichzeitig der Frauenanteil bei den Betriebsrats-

¹¹⁰ Vgl. den Bericht der ÖGB-Frauenabteilung (2000) zur GdC.

Tabelle II.8: Maßzahlen des relativen Frauenanteils¹ in den Betriebsräten 1981–2002 (Österreich)

	BetriebsrätInnen insgesamt			Betriebsratsvorsitzende		
	1981	1997	2002	1981	1997	2002
Gewerkschaft						
... der Privatangestellten	0,58	0,74	0,97		0,53	0,77
... Öffentlicher Dienst		0,94			0,63	
... der Gemeindebediensteten	0,62	0,57			0,57	
... Kunst, Medien, freie Berufe ⁺	0,51	0,87	0,81		0,43	0,40
... Bau-Holz	0,65	0,72	0,92		0,24	0,42
... der Chemiewerker	0,80	0,95	0,71	0,69	0,57	0,51
... der Eisenbahner		0,32	0,57		0,47	0,12
... Druck, Journalismus, Papier ⁺		0,83	0,67		0,28	0,46
... Handel, Transport, Verkehr	0,70	0,73	0,70	0,51	0,48	0,48
... Hotel, Gastgewerbe, Persönl. Dienste	0,75	0,77	0,78	0,43	0,60	0,63
... der Post- und Fernmeldebediensteten	0,34	0,59	0,53	0,11	0,42	0,19
... Lebensmittel/Agrar-Nahrung-Genuss ⁺		0,54	0,93		0,33	0,23
... Metall-Bergbau-Energie/Metall-Textil ⁺	0,44	0,64	0,91	0,24	0,39	0,63
... Textil, Bekleidung, Leder ⁺	0,93	0,99		0,84	0,87	
... Land, Forst, Garten ⁺	0,27					

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht II.1.

¹ relativer Frauenanteil = Frauenanteil im Verhältnis zum Frauenanteil unter den Mitgliedern (siehe Anmerkung Tabelle II.4)

Quellen:

wie Tabelle II.7; weiters Mitgliederstatistik des ÖGB und eigene Berechnungen

vorsitzenden gestiegen, was mit dem Beitritt der Sektion Journalisten (wo es mehrere weibliche Betriebsratsvorsitzende gibt) zusammenhängen könnte. Auffällig ist in der GdE die deutliche Zunahme bei den BetriebsrätInnen, bei gleichzeitigem Rückgang der weiblichen Betriebsratsvorsitzenden; im zur Verfügung stehenden Material konnte keine Erklärung für den Rückgang bei den Betriebsratsvorsitzenden gefunden werden.¹¹¹ In der GdC ist der Rückgang des Frauenanteils bei den BetriebsrätInnen und Betriebsratsvorsitzenden vor allem durch

¹¹¹ Sowohl für 1997 als auch für 2002 war für die GdE jeweils nur eine einzige Quelle verfügbar, die Daten konnten deshalb nicht überprüft werden. Zur Entwicklung bei den Betriebsratsvorsitzenden gab es (anders als bei den BetriebsrätInnen) auch keine (bestätigende oder widersprechende) Aussage seitens der befragten Expertin. Möglicherweise sind die Daten, die einen deutlichen Rückgang des Frauenanteils bei den Betriebsratsvorsitzenden in der GdE zeigen, nicht valide.

die Schließung von Betrieben, in denen Funktionärinnen tätig waren, erklärbar.¹¹² Die deutliche Verbesserung der Repräsentation von Frauen unter den BetriebsrätInnen und Betriebsratsvorsitzenden in der MBE/GMT ist nur zu einem kleinen Teil durch die Fusion mit der TBL erklärbar. Zum Zeitpunkt der Fusion stellte die TBL von den Mitgliedern her 7,6 Prozent der neuen Gewerkschaft und seither hat der Anteil des Textilbereichs weiter abgenommen.

Die gewerkschaftlich organisierten BetriebsrätInnen (incl. der PersonalvertreterInnen des öffentlichen Dienstes) bilden das Rückgrat der Gewerkschaftsorganisation. GewerkschaftsfunktionärInnen rekrutieren sich zum Großteil aus aktiven BetriebsrätInnen, insbesondere Betriebsratsvorsitzenden. Die Höhe des Frauenanteils an den BetriebsrätInnen sollte deshalb ein entscheidender Bestimmungsfaktor für den Frauenanteil bei den GewerkschaftsfunktionärInnen sein. Entsprechend der Funktion der BetriebsrätInnen und Betriebsratsvorsitzenden als Rekrutierungsbasis für ehrenamtliche und hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionen gibt es auch schwache Zusammenhänge zwischen dem Frauenanteil an den BetriebsrätInnen bzw. Betriebsratsvorsitzenden und dem Frauenanteil im Vorstand, am Gewerkschaftstag und unter den GewerkschaftssekretärInnen.¹¹³ Mit dem Frauenanteil im Präsidium und am Bundeskongress weisen die Frauenanteile unter BetriebsrätInnen bzw. Betriebsratsvorsitzenden keinen Zusammenhang auf. Dies ist ein weiteres Indiz dafür, dass – wie bereits angeführt – sowohl Präsidium als auch Delegierte zum Bundeskongress nach anderen Mechanismen zusammengestellt werden als Vorstand, Gewerkschaftstag und Betriebsratskörperschaften.

Kollektivvertragsverhandlungen

Die Kollektivvertragsverhandlungen sind eines der wichtigsten Instrumente der Gewerkschaften, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Die Beteiligung von Frauen an den Kollektivvertragsverhandlungen garantiert zwar nicht, dass die Interessen von Frauen eingebracht werden, scheint jedoch nach bisherigen Studien eine notwendige Voraussetzung dafür zu sein (Dickens 2000: 203–5).

In den österreichischen Gewerkschaften gibt es neben den eigentlichen Verhandlungsteams häufig eine größere Gruppe von Personen, die über Verhandlungsvorbereitende Arbeitskreise in die Kollektivvertragsverhandlungen miteingebunden ist. Wo dies der Fall ist, sind Frauen, bzw. die Frauenstruktur, in diesen Arbeitskreisen stärker vertreten als in den eigentlichen Verhandlungsteams.

¹¹² Vgl. den Bericht der ÖGB-Frauenabteilung (2000) zur GdC.

¹¹³ Die Korrelationen zwischen dem relativen Frauenanteil an den BetriebsrätInnen bzw. Betriebsratsvorsitzenden (bei den Betriebsratsvorsitzenden unter Ausschluss des Ausreißers GdE) und den relativen Frauenanteilen im Vorstand, beim Gewerkschaftstag und unter den GewerkschaftssekretärInnen betragen 0,30 bis 0,41 (Pearsons R, n=13/12/11) (siehe Tabelle II.5).

Unabhängig davon hat die Frauenstruktur in der Regel die Möglichkeit, ihre Anliegen zu deponieren.

Zahlen zur Vertretung der Frauen in den Kollektivvertragsverhandlungsteams der einzelnen Gewerkschaften liegen nicht vor.¹¹⁴ In den meisten Gewerkschaften sind Frauen in den Kollektivvertragsverhandlungsteams vertreten. Häufig sind sie jedoch eindeutig unterrepräsentiert, in den anderen Fällen ist nicht bekannt, ob sie proportional repräsentiert sind. Aussagen zu den Unterschieden zwischen den Gewerkschaften und zu eventuellen Zusammenhängen der Präsenz von Frauen in Kollektivvertragsverhandlungen mit dem Anteil weiblicher Mitglieder, dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur und anderen Faktoren können auf Grundlage des verfügbaren Materials nicht getätigt werden.

Betrachtung über alle Gremien und Positionen hinweg

Im Folgenden werden die relativen Frauenanteile der zuvor behandelten Gremien und Positionen in ihrer Gesamtheit betrachtet. Zur Gesamteinschätzung der einzelnen Gewerkschaften wird auch ein ungewichteter Durchschnitt der relativen Frauenanteile herangezogen (siehe Tabelle II.9).

In der GPA sind in der Mehrheit der betrachteten Gremien und Positionen Frauen entsprechend ihrem Mitgliederanteil, oder beinahe entsprechend, repräsentiert. Nur bei den VertreterInnen im Bundesvorstand, bei den Betriebsratsvorsitzenden und bei den GewerkschaftssekretärInnen ist die proportionale Repräsentation noch nicht erreicht. Allerdings liegt in diesen drei Bereichen der relative Frauenanteil in der GPA über dem Durchschnitt aller Gewerkschaften.

Nach der GPA ist die GMT die Gewerkschaft, die am häufigsten proportionale oder annähernd proportionale Repräsentation von Frauen in Gremien erreicht. Bei den VertreterInnen im Bundesvorstand sowie im Präsidium sind Frauen jedoch deutlich unterrepräsentiert, ebenso (aber weniger stark) bei den Betriebsratsvorsitzenden. Die GdE weist proportionale Repräsentation in einigen Gremien auf, deutlich unterrepräsentiert sind Frauen hier im Vorstand und bei den BetriebsrätInnen sowie Betriebsratsvorsitzenden. Nach GPA, GMT und GdE weisen noch die GBH und KMSfB einen über dem Durchschnitt liegenden mittleren relativen Frauenanteil auf (siehe Tabelle II.9).

Einen niedrigen relativen Frauenanteil (Maßzahl unter 0,5) in mehreren Gremien und Positionen weisen die GÖD, die GdG, die djp und die ANG auf. Allerdings erreicht die GdG, als eine von nur zwei Gewerkschaften, proportionale Repräsentation bei den VertreterInnen im Bundesvorstand. Deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt liegen weiters die relativen Frauenanteile in der GPF, HGPD

¹¹⁴ Nur für sehr wenige Subbranchen zweier Gewerkschaften waren Daten zum Frauenanteil in den Kollektivvertragsverhandlungsteams verfügbar. In diesen Fällen war jedoch der Frauenanteil an den Mitgliedern der Subbranche nicht verfügbar. Deshalb kann das Ausmaß der Repräsentation von Frauen nicht beurteilt werden.

Tabelle II.9: Durchschnittswerte der relativen Frauenanteile in den österreichischen Gewerkschaften

Gewerkschaft	alle Gremien/ Positionen	ohne Betriebs- rätInnen und Betriebsrats- vorsitzende	ohne SekretärInnen, BetriebsrätInnen und Betriebsrats- vorsitzende
... der Privatangestellten	0,85	0,85	0,86
... Öffentlicher Dienst	0,44	0,32	0,27
... der Gemeindebediensteten	0,49	0,46	0,47
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	0,63	0,64	0,64
... Bau-Holz	0,66	0,66	0,64
... der Chemiearbeiter	0,56	0,54	0,47
... der Eisenbahner	0,76	0,92	0,92
... Druck, Journalismus, Papier	0,51	0,49	0,49
... Handel, Transport, Verkehr	0,48	0,45	0,44
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	0,52	0,45	0,45
... der Post- und Fernmeldebediensteten	0,43	0,46	0,46
... Agrar-Nahrung-Genuss	0,45	0,41	0,40
... Metall-Textil	0,79	0,80	0,78
<i>Durchschnitt</i>	<i>0,58</i>	<i>0,57</i>	<i>0,56</i>

Anmerkung:

Zur Berechnung der Durchschnittswerte wurden Werte der relativen Frauenanteile über 1,2 trunziert.

und HTV. Mehrere Gewerkschaften sind sehr inhomogen, d.h. ein proportionaler oder annähernd proportionaler Frauenanteil in einem oder zwei Gremien/Positionen ist kombiniert mit einem sehr geringen relativen Frauenanteil in anderen Gremien/Positionen. Über die Zeit hat sich innerhalb der Gewerkschaften die Repräsentation von Frauen teilweise unterschiedlich entwickelt: Es kommt vor, dass in einem Gremium ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen ist und in einem anderen eine Stagnation.

Die verbindliche Frauenquote dürfte ein wichtiger Grund für die annähernd proportionale Präsenz von Frauen in allen betrachteten Gremien der GPA sein. Die anderen Gewerkschaften weisen, sofern überhaupt, nur Soll-Regelungen zur proportionalen Repräsentation von Frauen auf, häufig nur für wenige Gremien. Die beiden Gewerkschaften, wo die Soll-Regelung alle bzw. mehrere der betrachteten Gremien betrifft (GÖD und ANG), weisen insgesamt eine unterdurchschnittliche Präsenz von Frauen auf. Von den fünf Gewerkschaften mit Soll-Regelungen für die Delegierten zum Gewerkschaftstag erfüllen nur zwei Ge-

werkschaften diese Regelung (GBH und GMT), eine weitere liegt mit ihrem relativen Frauenanteil knapp über dem Durchschnitt (HGPD) und zwei deutlich unter dem Durchschnitt (GÖD und ANG). Somit kann in vergleichender Betrachtung keine Auswirkung von Soll-Regelungen auf die Präsenz von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien festgestellt werden.

Nach Sektor und Berufsstatus betrachtet fällt auf, dass zu den Gewerkschaften mit niedrigem relativen Frauenanteil in Gremien und Positionen drei der vier Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zählen (GÖD, GPF und GdG). Die niedrige Repräsentanz von Frauen ist in der GÖD und GdG stärker ausgeprägt und betrifft alle oder fast alle betrachteten Gewerkschaftsgremien. In den beiden ArbeiterInnengewerkschaften des privaten Dienstleistungsbereichs (HTV, HGPD) liegen die relativen Frauenanteile in den Gremien und Positionen ebenfalls unter dem Durchschnitt aller Gewerkschaften, die HGPD weist jedoch eine stärkere Heterogenität auf. In der reinen Angestelltengewerkschaft GPA und in der Mischgewerkschaft KMSfB, deren weibliche Mitglieder überwiegend Angestellte sind und eine überdurchschnittliche Qualifikation aufweisen, liegen die relativen Frauenanteile über dem Durchschnitt. Die Qualifikation der Mitglieder dürfte somit in der Privatwirtschaft einen Einfluss auf die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen ausüben: je höher die Qualifikation, desto höher die weibliche Präsenz. Im öffentlichen Dienst scheint die Qualifikation jedoch keine Auswirkungen zu haben. Die weiblichen Mitglieder der GÖD sind im Durchschnitt sogar besser qualifiziert als die weiblichen Mitglieder der GPA,¹¹⁵ die Repräsentation von Frauen in Gremien und Positionen ist jedoch mit Ausnahme des Betriebsratsbereichs sehr niedrig.

Die ArbeiterInnengewerkschaften des sekundären Sektors weisen einen sehr unterschiedlichen Grad der Vertretung von Frauen auf. Hier sind zusätzliche Faktoren ausschlaggebend. In der GMT, wo Frauen in den meisten Gremien und Positionen annähernd proportional vertreten sind, ist die Frauenstruktur schon lange etabliert und sehr aktiv. In der GBH dürfte vor allem die günstige Wirkung des niedrigen Frauenanteils bei den Mitgliedern zur guten Vertretung der Frauen beitragen. In der djp und in der ANG sind Frauen in Gremien und Position deutlich schlechter repräsentiert als im Durchschnitt aller Gewerkschaften. Die geringe Aktivität der jeweiligen Frauenstrukturen dürfte eine wichtige Erklärung dafür darstellen.

Die GdE ist die einzige Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes mit relativen Frauenanteilen in den Gremien, die über dem Durchschnitt aller Gewerkschaften liegen. So wie in der GBH dürfte sich hier der niedrige Frauenanteil an den Mit-

¹¹⁵ Dazu gibt es keine Zahlen, aber aufgrund der Berufsstruktur in der Domäne der GÖD (hoher Anteil von Lehrerinnen und anderen Hochschulabsolventinnen) kann angenommen werden, dass die durchschnittliche Qualifikation der Frauen in der GÖD höher ist als in der GPA.

gliedern günstig auswirken. Aber auch andere, fallspezifische Faktoren (siehe unten) könnten eine Rolle spielen.

Mit Ausnahme des Betriebsratsvorsitzes besteht bei den betrachteten Gremien und Positionen kein positiver Zusammenhang zwischen dem Anteil der weiblichen Mitglieder und dem Ausmaß der Repräsentation von Frauen. Bei den großen Gremien sowie den GewerkschaftssekretärInnen ist sogar ein negativer Zusammenhang zu beobachten: Je höher der Anteil der weiblichen Mitglieder ist, desto stärker sind von der Tendenz her Frauen unterrepräsentiert.

Einfluss der Aktivitäten der Frauenstruktur zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Positionen

Eine Gegenüberstellung des Ausmaßes der Aktivitäten der Frauenstruktur zur Hebung des Frauenanteils mit der erreichten Präsenz von Frauen ist im Rahmen der vorliegenden Studie nur für die Betriebsratskörperschaften, die obersten gewerkschaftlichen Gremien und die Gruppe der GewerkschaftssekretärInnen möglich. Wie bereits ausgeführt ist die Betriebsebene ein Schwerpunkt der Aktivitäten der Frauenstruktur zur Erhöhung des Frauenanteils in gewerkschaftlichen Positionen. Bei den BetriebsrätInnen ist allerdings kein Zusammenhang zwischen Aktivitätsniveau der Frauenstruktur und relativem Frauenanteil feststellbar. Bei den Betriebsratsvorsitzenden hingegen besteht ein deutlicher Zusammenhang: Je aktiver die Frauenstruktur sich um die Erhöhung des Frauenanteils in den Betriebsratskörperschaften und gewerkschaftlichen Gremien bemüht, desto höher ist die Präsenz von Frauen unter den Betriebsratsvorsitzenden.¹¹⁶ Bei der Präsenz von Frauen am Gewerkschaftstag, im Bundesvorstand und unter den SekretärInnen gibt es ebenfalls Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Aktivität der Frauenabteilung zur Anhebung des Frauenanteils und der Präsenz von Frauen in Gremien bzw. Positionen.¹¹⁷ Neben dem Engagement der Frauenabteilung gibt es, wie oben angeführt, eine Reihe von anderen Faktoren, die den Frauenanteil beeinflussen. In einigen Fällen kommt die Initia-

¹¹⁶ Der Korrelationskoeffizient des Aktivitätsniveaus der Frauenstruktur zur Hebung des Frauenanteils mit dem relativen Frauenanteil an den Betriebsratsvorsitzenden beträgt 0,40 (Kendalls Tau-b, n=13) und ist statistisch beinahe signifikant (signifikant auf dem 10%-Niveau).

¹¹⁷ Die Korrelationskoeffizienten betragen bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag sowie bei den Sekretärinnen 0,31 bzw. 0,30, bei den Vertreterinnen im Bundesvorstand 0,36 (Kendalls Tau-b, n=13/11). Die Zusammenhänge der relativen Frauenanteile unter den Delegierten des Gewerkschaftstags und unter den Sekretärinnen mit dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sind somit weniger deutlich ausgeprägt als bei den Betriebsratsvorsitzenden. Die relativen Frauenanteile bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag sowie bei den VertreterInnen im Bundesvorstand weisen gleichzeitig einen Zusammenhang mit der Größe der Gewerkschaft auf. Aufgrund der hohen Korrelation von Größe der Gewerkschaft und Aktivitätsniveau der Frauenstruktur kann hier der Einfluss der Größe der Gewerkschaft nicht vom Einfluss der Aktivitäten der Frauenstruktur getrennt werden.

tive auch von männlichen Gewerkschaftern. Ein Beispiel dafür ist die Entsendung einer Frau als Vertreterin der GdE im ÖGB-Bundesvorstand, die vom Vorsitzenden der Gewerkschaft initiiert wurde.¹¹⁸ Auch für andere Gewerkschaften wird berichtet, dass männliche Gewerkschafter die Präsenz von Frauen in Gremien und Funktionen fördern (siehe II.3.3).

In Bezug auf die Betriebsratsvorsitzenden lässt sich die Annahme ableiten,¹¹⁹ dass der Frauenanteil an den Mitgliedern – innerhalb einer Schwankungsbreite – den Frauenanteil bei den Betriebsratsvorsitzenden vorgibt und dass dieses Niveau durch ein hohes Aktivitätsniveau der Frauenstruktur zur Hebung des Frauenanteils übertroffen werden kann, durch ein niedriges aber nicht gesenkt wird. Ein hohes Aktivitätsniveau der Frauenabteilung führt nicht immer zur Anhebung des Frauenanteils bei den Betriebsratsvorsitzenden, dies dürfte von Spezifika der Gewerkschaft oder der Branche abhängen. So liegen in der GPA, GMT, GBH und GdC die relativen Frauenanteile höher als sich aus dem Frauenanteil an den Mitgliedern ergäbe – sie liegen in der Höhe, die sich aus dem Aktivitätsniveau ableiten lässt. In der GPF und GdE jedoch führt das hohe Aktivitätsniveau zu keiner Steigerung des Frauenanteils bei den Betriebsratsvorsitzenden, der sich aus dem durchschnittlichen Verhältnis zum Frauenanteil an den Mitgliedern ergibt. In der GPF könnte der Grund dafür darin liegen, dass die Frauenabteilung erst seit Kurzem regulär eingerichtet ist und deshalb ihre Aktivitäten noch nicht die volle Wirkung entfaltet haben. In der GdE könnte es damit erklärt werden, dass hier der Frauenanteil sehr niedrig ist und gleichzeitig von der Unternehmensstruktur her kaum frauendominierte Bereiche existieren.¹²⁰ (Im Gegensatz dazu gibt es in der GBH mit einem ähnlich niedrigen Frauenanteil an den Mitgliedern auch Subbranchen mit frauendominierten Betrieben.)

Eine Regelung zur Präsenz von Frauen in Gremien ist üblicherweise ein Resultat von Aktivitäten der Frauenstruktur. Die Quotenregelung der GPA scheint eine deutliche Auswirkung auf die Teilhabe von Frauen an den Entscheidungsstrukturen zu haben, Frauen sind überall (annähernd) adäquat repräsentiert. Diverse Soll-Regelungen führen hingegen zu keiner sichtbaren Erhöhung weiblicher Präsenz.

Resümee

Neben der Größe der Gewerkschaft und dem Anteil weiblicher Mitglieder übt die Art der Bestellung eines Gremiums einen Einfluss auf den relativen Frauenanteil des Gremiums aus, und auch seine Größe spielt eine Rolle. In Gremien, deren Bildung zentral beeinflussbar ist, ist der relative Frauenanteil höher als in dezentral bestellten Gremien ähnlicher Größenklasse. Bei den großen Gremien

¹¹⁸ Interview F1

¹¹⁹ Diese Annahme ergibt sich aus der Betrachtung von Scatterplots.

¹²⁰ oder auch durch invalide Daten – vgl. Fußnote 111

(Gewerkschaftstag, Bundeskongress) ist der relative Frauenanteil im Gremium bei einem niedrigen Frauenanteil an den Mitgliedern höher als bei höherem Frauenanteil an den Mitgliedern. Bei einem geringen Anteil weiblicher Mitglieder und einem kleinen Gremium ist ein für die Frauenstruktur reserviertes Mandat meist notwendig, um weibliche Präsenz im Gremium zu erreichen.

Während bei großen Gremien proportionale Repräsentation eher erreicht wird, wenn der Anteil der weiblichen Mitglieder niedrig ist, ist es bei Vorsitzen umgekehrt. Hier ist eine weibliche Dominanz (über der Hälfte) in der Einheit meist notwendige, aber keineswegs hinreichende Bedingung dafür, dass es eine weibliche Vorsitzende gibt. Bei den stellvertretenden Vorsitzenden der Gewerkschaften zeigt sich dieser Konnex in abgeschwächter Form: Ein bestimmter Frauenanteil an den Mitgliedern ist notwendige Voraussetzung dafür, dass eine Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt wird.

Größere Gewerkschaften weisen teilweise eine bessere Repräsentation von Frauen auf. Ausgenommen davon sind das kleinste Gremium, das Präsidium, und die Delegierten zum Bundeskongress. Beim Präsidium könnte es an der geringen Zahl an Mandaten und der Mächtigkeit des Gremiums liegen, dass die Größe der Gewerkschaft sich nicht in Richtung einer besseren Repräsentation auswirkt (große Gewerkschaften weisen hier tendenziell sogar einen geringeren relativen Frauenanteil auf). Beim Bundeskongress kommt der Effekt der Größe der Gewerkschaft vermutlich deshalb nicht zum Tragen, da die Möglichkeit der Steuerung durch die Gewerkschaftsspitze in Kombination mit dem Druck des Dachverbands als intervenierender Faktor wirkt.

Seit den frühen 1980er Jahren hat sich die Vertretung von Frauen in den höchsten Organen der Fachgewerkschaften deutlich verbessert. Dies ist vor allem Ergebnis der Aktivitäten der ÖGB-Frauenabteilung und der Frauenstrukturen in den Fachgewerkschaften zur Verbesserung der Präsenz von Frauen in Gremien. Auch in der vergleichenden Querschnittsbetrachtung der Gewerkschaften gibt es Hinweise, dass die diesbezüglichen Aktivitäten der Frauenstruktur zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Positionen beitragen.

II.3.3 Erklärungen für die Unterrepräsentation von Frauen und ihre Entwicklung

Warum Frauen unterrepräsentiert sind

Die vorliegende Arbeit erforscht explorativ die Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in österreichischen Gewerkschaften, wobei besonders die Unterschiede zwischen den Gewerkschaften interessieren. Die Gründe für die proportionale Präsenz von Frauen in Gremien und Funktionen waren ein Thema der Expertinneninterviews. Pro Gewerkschaft konnte meist nur eine einzige Expertin befragt werden und nur in wenigen Fällen gibt es dazu zusätzliche Informati-

onen in den Berichten der Frauenabteilung oder der Literatur;¹²¹ deshalb war es selten möglich, die Angaben zu validieren.¹²² Die im Folgenden ausgeführten Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien und Positionen sind somit in den meisten Fällen nur diejenigen, die von den befragten Expertinnen wahrgenommen werden und die ihnen zum Zeitpunkt der Befragung präsent sind. Die Ergebnisse geben jedenfalls Aufschluss darüber, worauf in der Wahrnehmung von führenden Mitgliedern der Frauenstrukturen die Unterrepräsentation von Frauen in den Gewerkschaften zurückzuführen ist. Eine vollständigere Erfassung der Ursachen würde ein umfangreicheres Forschungsdesign erfordern.¹²³

Die Expertinnen nehmen bei den Gründen für die Unterrepräsentation von Frauen meist keine Differenzierung zwischen den verschiedenen gewerkschaftlichen Gremien und Positionen vor. Deshalb wird auch in der Darstellung der Ergebnisse nicht nach gewerkschaftlichen Gremien differenziert. GewerkschaftsfunktionärInnen sind meist auch BetriebsrätInnen. Die Gründe, die zur Unterrepräsentation von Frauen unter den BetriebsrätInnen und unter den GewerkschaftsfunktionärInnen führen, sind in der Regel die gleichen und wurden auch von den befragten Expertinnen häufig gemeinsam abgehandelt. Im Folgenden werden deshalb die Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in Gewerkschaftsgremien/-funktionen und im Betriebsrat gemeinsam betrachtet.¹²⁴ Der Bereich der GewerkschaftssekretärInnen hingegen wurde in den Interviews explizit separat abgefragt und wird im Folgenden separat dargestellt. Teilweise nennen die Expertinnen keine Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Funktionen, als Betriebsrätin oder Gewerkschaftssekretärin.

Die Tätigkeit als Betriebsrätin bzw. als Gewerkschaftsfunktionärin erfordert einen zeitlichen Aufwand zusätzlich zur Arbeitszeit, eine Gewerkschaftsfunktion in höherem Ausmaß als lediglich ein Betriebsratsmandat. Der Zeitaufwand ist nicht nur durch die Ausübung der Funktion bedingt, sondern auch durch den Besuch der dafür notwendigen Ausbildungen. Freigestellte BetriebsrätInnen haben mehr Möglichkeiten als nicht freigestellte BetriebsrätInnen, Gewerkschaftstätigkeiten im Rahmen ihrer Freistellung durchzuführen. Nur die Betriebsratsvorsitzenden größerer Unternehmen sind freigestellt, Frauen befinden sich darunter

¹²¹ Siehe I.6.6.

¹²² In den Berichten der ÖGB-Frauenabteilung finden sich zwar vereinzelt Angaben zu den Gründen für die Unterrepräsentation von Frauen, da die aktuelleren Berichte aber in der Regel von den befragten Expertinnen verfasst worden sind, ist auch in diesen Fällen eine Validierung nur eingeschränkt möglich.

¹²³ Befragungen von Betriebsrätinnen, niedrigrangigeren Funktionärinnen und Frauen ohne Funktion, Beobachtung von Sitzungen u.a.

¹²⁴ In den Bereichen, wo es auch GewerkschaftsfunktionärInnen ohne Betriebsratsmandat gibt, unterscheiden sich die genannten Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen nicht von den Gründen in den übrigen Bereichen.

deutlich seltener als Männer. Einige befragte Expertinnen weisen darauf hin, dass Frauen Gewerkschaftsfunktionen deshalb seltener ausüben, weil sie keine freigestellten Betriebsrätinnen sind und als nicht freigestellte Betriebsrätin vom Arbeitgeber für die Teilnahme an Gewerkschaftssitzungen etc. seltener frei bekommen.

Viele Frauen sind durch Berufsarbeit, Hausarbeit und Kindererziehung dreifach belastet und können deshalb den zeitlichen Anforderungen der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit weniger entsprechen als Männer. Dazu trägt auch bei, dass der Partner und die Kinder der mit einem gewerkschaftlichen Engagement verbundenen Abwesenheit von zu Hause wenig Wohlwollen entgegenbringen. Zeitmangel aufgrund der familiären Verpflichtungen ist der von den Expertinnen am häufigsten genannte Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in Betriebsräten und gewerkschaftlichen Gremien. Er wird von den Expertinnen aller Gewerkschaften genannt, mit Ausnahme der Expertin der GPF. Es kann jedoch vermutet werden, dass auch in der GPF die hohe zeitliche Belastung der Frauen ein Grund ist, warum sie seltener in Betriebsrat und Gewerkschaft aktiv sind. Von mehreren Expertinnen wird berichtet, dass Frauen sich mehr engagieren, wenn sich die familiären Verpflichtungen verringern, weil die Kinder größer bzw. erwachsen werden.

Auch in den beiden ergänzend mit BetriebsrätInnen und GewerkschaftsfunktionärInnen durchgeführten Gruppendiskussionen wird der Zeitmangel aufgrund familiärer Verpflichtungen als das wichtigste Hemmnis für die Übernahme von Betriebsratsmandaten und Gewerkschaftsfunktionen durch Frauen genannt. In einer Gruppe streichen die TeilnehmerInnen heraus, dass der Zeitmangel Frauen bereits daran hindert, die Grundvoraussetzung für die Übernahme einer solchen Funktion, die Aneignung des dafür notwendigen Wissens (Besuch von Kursen oder der Sozialakademie), zu erfüllen.

Nicht nur aus Zeitmangel, sondern auch aus anderen bzw. nicht spezifizierten Gründen haben Frauen in der Wahrnehmung der überwiegenden Mehrheit der befragten Expertinnen weniger Interesse an Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit als Männer. Mehrmals wird dazu angeführt, dass Frauen sich die Tätigkeit wegen der damit verbundenen Verantwortung oder dem dafür notwendigen Wissen nicht zutrauen.

Deutlich seltener als Desinteresse der Frauen aus Zeitmangel und anderen Gründen werden gewerkschaftsinterne Faktoren genannt, die Frauen direkt oder indirekt behindern. Darunter fällt vor allem Widerstand von Männern, die Frauen nicht in Positionen kommen lassen wollen. Dies betrifft ganz besonders die Funktion der bzw. des Betriebsratsvorsitzenden, welche günstigere Bedingungen für die Ausübung einer Gewerkschaftsfunktion bietet. Weiters werden folgende gewerkschaftsinterne Hemmnisse genannt: die männliche Sitzungskultur; der Umstand, dass in männlich dominierten Bereichen einfach nicht an Frauen gedacht wird; Vorurteile gegenüber Frauen (Annahme der Beeinträchtigung der

Arbeitsleistung durch Familienpflichten) und die Gewachsenheit von frauenlosen Strukturen. Solche gewerkschaftsinternen Faktoren, die die Teilhabe von Frauen an Gremien und Entscheidungspositionen behindern, werden von Expertinnen aus vier Gewerkschaften genannt: GPA, GÖD, HGPd, GMT. Alle diese Gewerkschaften gehören zu den Gewerkschaften mit einer höheren Zahl weiblicher Mitglieder, mit Ausnahme der GMT weisen sie auch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Daraus kann die Hypothese abgeleitet werden, dass erst ab einem bestimmten Anteil von aktiven bzw. interessierten Frauen Behinderungen ihres Engagements auftreten oder als relevant wahrgenommen werden. Dass die GMT zu dieser Gruppe gehört, weist darauf hin, dass entweder auch die absolute Zahl von aktiven oder interessierten Frauen eine Rolle spielt oder die höhere Aktivität der Frauenabteilung der GMT zur Hebung des Frauenanteils Hemmnisse deutlicher werden lässt.

Die Behinderung der Teilhabe von Frauen an den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen aufgrund des aus ihren familiären Verpflichtungen resultierenden Zeitmangels wird durch Aspekte männlicher Sitzungskultur, wie Sitzungen am Abend oder lange Sitzungsdauer infolge von Ineffizienz des Ablaufs, noch verstärkt.¹²⁵ Wenn Zeitmangel als Grund für die geringe Präsenz von Frauen genannt wird und die Behinderung durch die Sitzungskultur nicht erwähnt wird, dann kann Letztere sehr wohl ebenfalls eine Rolle spielen, ohne dass dies von den Expertinnen wahrgenommen wird. Allerdings ist die Tätigkeit als BetriebsrätIn oder GewerkschaftsfunktionärIn eine ehrenamtliche Tätigkeit, auch bei Änderungen der Sitzungskultur bleibt der Zeitmangel weiterhin ein Hinderungsgrund. Dies zeigt sich darin, dass Probleme in Bezug auf die Teilnahme an Sitzungen auch für Sitzungen der Frauenstruktur genannt werden, obwohl die Frauen sich dort bemühen, einen passenden Termin zu finden.

Die Minderheitenposition der Frauen in vielen Organisationseinheiten der Gewerkschaften erschwert in Kombination mit dem Prinzip der Gruppenrepräsentation eine proportionale Präsenz von Frauen. Frauen stellen in der Mehrheit der Gewerkschaften weniger als die Hälfte der Mitglieder und sind zusätzlich stärker als die Männer auf bestimmte Berufe bzw. Subbranchen und somit auf Sektionen (bzw. Fachgruppen) der Gewerkschaft konzentriert. Unter Beachtung des Prinzips der Repräsentation aller Sektionen in den Gremien kommt es dadurch insgesamt zu einer Unterrepräsentation von Frauen.

M2: Dass natürlich eine Sparte dann die generelle Quote nicht abdecken kann.

Dass das Delegationsprinzip die Frauen (so wie andere Minderheiten) benachteiligt, wird von zwei befragten ExpertInnen angeführt. Wenn Frauen in einer Firma oder Einheit, für die ein Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung gewählt

¹²⁵ Speziell Kollektivvertragsverhandlungen dauern häufig lange und bis spät in die Nacht. Hier ist aufgrund der Abhängigkeit von der Gegenseite und der Verhandlungsdynamik eine Änderung schwer möglich.

wird, nur eine Minderheit der MitarbeiterInnen stellen – was vor allem dann vorkommt, wenn der Frauenanteil in der Branche gering ist –, dann wird in der Regel ein Mann der Betriebsratsvorsitzende; wenn die Mehrheit der MitarbeiterInnen weiblich ist, kann auch eine Frau zur Betriebsratsvorsitzenden gewählt werden. In Branchen mit insgesamt höherem Frauenanteil gibt es mehr Betriebe mit mehrheitlich weiblicher Belegschaft, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Frauen Betriebsratsvorsitzende werden. Dies zeigt sich darin, dass in den Gewerkschaften mit überdurchschnittlichem Frauenanteil (GÖD, GdG, GPA, HGPd) bzw. einer weiblich dominierten Branche (GMT – Textilbereich) der relative Frauenanteil bei den Betriebsratsvorsitzenden höher ist als in den anderen Gewerkschaften (siehe Tabelle II.4). Ähnlich werden im Prozess der Delegation von den unteren gewerkschaftlichen Gremien in die höheren Gremien Frauen so wie Angehörige von Minderheiten nicht delegiert, insbesondere dann, wenn pro Einheit nur eine Person entsandt wird. Allerdings wird dieser Mechanismus durch gesamtgesellschaftliche Dominanzverhältnisse durchbrochen: So können Angehörige der generell dominanten Männer auch dann delegiert oder Vorsitzender werden, wenn die Angehörigen der Einheit mehrheitlich weiblich sind. Bei ausgeglichenem Anteil der Geschlechter kommen ebenfalls, vermutlich noch häufiger, Männer in diese Positionen.¹²⁶ Wenn das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist oder Frauen die Mehrheit stellen, ist nicht das Delegationsprinzip per se verantwortlich für die Unterrepräsentation von Frauen, sondern andere Faktoren werden relevant. Vor allem haben Männer ein stärkeres Interesse an diesen Funktionen, Frauen sind zögerlicher.

Die von den befragten Expertinnen genannten Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen als GewerkschaftssekretärInnen weisen mehrere Ähnlichkeiten mit den zu den Gewerkschaftsfunktionen genannten Gründen auf. An GewerkschaftssekretärInnen werden hohe Anforderungen zeitlicher Verfügbarkeit und räumlicher Mobilität gestellt, sowohl in der Ausübung der Tätigkeit selbst als auch bereits in der Ausbildung (zehnmonatiger Internatslehrgang). Diese Anforderungen werden als häufigster Grund dafür genannt, warum Frauen seltener GewerkschaftssekretärIn werden: Frauen können oder wollen diesen Anforderungen nicht genügen. Insgesamt wird von der Mehrheit der Expertinnen festgestellt, dass Frauen kein Interesse an der Tätigkeit haben, nicht nur wegen der Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit und räumliche Mobilität, sondern auch weil sie es sich nicht zutrauen, sowie aus nicht spezifizierten Gründen. Seltener werden gewerkschaftsinterne Faktoren genannt, die Frauen behindern. Darunter fallen Vorurteile gegenüber der Arbeitsleistung von Frauen und der Umstand, dass in männlich dominierten Bereichen bei der Besetzung von Positionen ganz selbstverständlich nur an Männer gedacht wird. Im Fall der am stärksten männlich dominierten Gewerkschaft (GBH) wird angeführt, dass eine Betreuung der überwiegend männlichen Klientel durch Frauen nicht sinnvoll sei.

¹²⁶ Vgl. dazu auch Curtin (1999: 75).

Auffällig ist, dass Aspekte der gewerkschaftlichen Organisationskultur, die sich auf das Interesse von Frauen an der Tätigkeit als GewerkschaftssekretärIn negativ auswirken können (wie Zeitpunkt und Ablauf von Sitzungen oder Umgangsformen), von den Expertinnen kaum genannt werden. Die hohen Anforderungen an zeitliche Verfügbarkeit und räumliche Mobilität von GewerkschaftssekretärInnen werden von den Expertinnen nicht kritisiert, sie werden anscheinend als unveränderbar wahrgenommen. Lediglich bei der Ausbildung wird von einer neuen Form berichtet, die mit geringeren Anforderungen verbunden ist und an der deshalb mehr Frauen teilnehmen können: Anstelle des bisher üblichen zehnmonatigen Internatslehrgangs kann nun auch ein dreimonatiger Lehrgang in Wien absolviert werden.

GewerkschaftssekretärInnen werden häufig aus BetriebsrätInnen rekrutiert. Dementsprechend nennen einige Expertinnen die Unterrepräsentation von Frauen unter den BetriebsrätInnen als Grund für die Unterrepräsentation unter den GewerkschaftssekretärInnen. Bei den von den Expertinnen genannten Gründen dafür, dass Frauen seltener als Männer GewerkschaftssekretärInnen werden, lassen sich keine systematischen Unterschiede zwischen den Gewerkschaften feststellen.

Die Unterrepräsentation von Frauen unter GewerkschaftssekretärInnen und Betriebsratsvorsitzenden ist in Folge auch einer der Gründe, warum Frauen bei den Kollektivvertragsverhandlungen unterrepräsentiert sind. Denn an ihnen nehmen FunktionärInnen, GewerkschaftssekretärInnen und Betriebsratsvorsitzende großer Unternehmen teil.

In einigen Gewerkschaften betonen die befragten Expertinnen ausdrücklich, dass es nicht an der Gewerkschaft bzw. den Männern in der Gewerkschaft läge, dass Frauen in Gremien und Positionen unterrepräsentiert sind, sondern dass Frauen aus diversen Gründen zu wenig Interesse hätten. Dies trifft auf die GdC, die GBH und die djp zu. Es handelt sich hier um die ArbeiterInnengewerkschaften¹²⁷ mit einer geringen Zahl weiblicher Mitglieder (unter 10.000). Dieser Befund könnte auch so interpretiert werden, dass in Gewerkschaften, in denen die Zahl der weiblichen Mitglieder niedrig ist und diese sich von sich aus wenig für Gewerkschaftsarbeit interessieren, es zu keiner wahrnehmbaren Behinderung von Frauen kommt, da die männliche Vormachtstellung ohnehin gewährleistet ist.

Erklärungen für Veränderungen der Repräsentation von Frauen

In vielen Fällen ist es, wie oben ausgeführt wurde, zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Positionen gekommen. In den Expertinnengesprächen wurde nach den Gründen für die Entwicklung der Präsenz von Frauen gefragt. Hier gelten dieselben Einschränkungen für die Gültigkeit der Ergebnisse wie bei

¹²⁷ Bis vor kurzem waren die Mitglieder der djp größtenteils ArbeiterInnen (insb. die Frauen).

den Gründen für die Unterrepräsentation von Frauen (siehe oben). Teilweise nennen die Expertinnen für bestimmte Gremien oder Positionen keine Gründe für Veränderungen des Frauenanteils.

Als die häufigsten Gründe für die Zunahme des Frauenanteils in Gremien und Positionen werden die Aktivitäten der Frauenabteilung und die Förderung durch männliche Gewerkschafter angeführt. Mehrere Expertinnen geben an, dass in ihrer Gewerkschaft die Präsenz von Frauen in Gremien, Funktionen und Positionen durch (teilweise hochrangige) männliche Gewerkschafter gefördert wird (GBH, HTV,¹²⁸ HGPD, GPF und GMT).¹²⁹ In der GdE und GdG wird von einer punktuellen Förderung durch Männer berichtet (jeweils in Bezug auf die Besetzung eines Mandats im ÖGB-Bundesvorstand durch eine Frau). In einer weiteren Gewerkschaft, der GdC, wird für den Sekretärsbereich die Förderung der Frauen durch männliche Gewerkschafter angeführt, allerdings hat es dort keine Steigerung des Frauenanteils gegeben. Auffällig ist, dass es sich bei allen Gewerkschaften, wo eine Förderung der Frauen durch Männer angegeben wird, um ArbeiterInnengewerkschaften oder Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes handelt. Die Gewerkschaften, wo von mehr als einer punktuellen Förderung berichtet wird, sind ArbeiterInnengewerkschaften und eine Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil sowie niedrigerem Qualifikationsniveau. Expertinnen von zwei weiteren Gewerkschaften (KMSfB, GÖD) berichten in einem anderen Zusammenhang,¹³⁰ dass die Männer in der Gewerkschaft heute der gewerkschaftlichen Frauenarbeit gegenüber aufgeschlossener seien als in der Vergangenheit.

Relativ häufig wird der Grund für die Zunahme des Frauenanteils in einem gestiegenen Selbstbewusstsein der Frauen und einem höheren Interesse an der Tätigkeit als Betriebsrätin oder Gewerkschaftsfunktionärin gesehen. In diesem Zusammenhang wird die Vorbildfunktion von Frauen, die bereits in Funktionen sind, als motivierender Faktor genannt. Zwei Expertinnen sehen auch in einer geänderten Haltung gegenüber Frauen einen Grund für den gestiegenen Frauenanteil. Eine Unternehmensreorganisation, die zu einer stärkeren Konzentration der weiblichen Beschäftigten führte, wird bei der GdE als Grund für den Anstieg des Frauenanteils bei den Betriebsratsmandaten genannt (wenn eine Einheit weiblich dominiert ist, kommen Frauen eher in die Betriebsratsfunktion, als wenn die weiblichen Beschäftigten über mehrere Einheiten verstreut sind, wo

¹²⁸ Für die HTV konnte nur der Vorsitzende der Gewerkschaft befragt werden, von ihm stammt die Information, dass der Vorsitzende der Gewerkschaft (d.h. er selbst) die Frauen fördere und dass insgesamt Frauen gefördert werden.

¹²⁹ Die Expertinnen von GBH und GMT erwähnen die Förderung der Frauenarbeit durch Männer auch in einem anderen Zusammenhang (siehe II.4.3).

¹³⁰ In den Expertinneninterviews wurde nach einem etwaigen Generationswechsel bei Männern und Frauen in der Gewerkschaft sowie den damit einhergehenden Veränderungen gefragt. Diese Fragestellung wird in der vorliegenden Arbeit nicht untersucht.

sie jeweils nur einen geringen Anteil stellen). In der HTV führte ein gewerkschaftsspezifischer Faktor zur Erhöhung des Frauenanteils an den Sektionsvorsitzenden.¹³¹ Schließlich wird in zwei Gewerkschaften (GPA, GPF) die Vermehrung von Positionen und Funktionen als Grund dafür genannt, dass mehr Frauen in diese kommen konnten. Umgekehrt wird in zwei Gewerkschaften (GdE, GMT¹³²) angeführt, dass die Erhöhung des Frauenanteils derzeit aufgrund der Verringerung von Positionen und Funktionen schwierig ist.

Es zeigt sich, dass entsprechend bisheriger Befunde zur Rolle der Veränderung der Zahl von Positionen (siehe I.4) und entsprechend Schlussfolgerungen zum Delegationsprinzip (siehe I.3.2) bestimmte Veränderungen einen Einfluss auf das Ausmaß der Repräsentation von Frauen in Gremien und Positionen haben: Zum einen erleichtert eine Vermehrung von Positionen die Erhöhung des Frauenanteils. Zum anderen erhöht sich der (relative) Frauenanteil in Positionen, wenn in Teilbereichen der Minderheitenstatus von Frauen wegfällt (da Minderheiten durch das Delegationsprinzip benachteiligt werden).

Die Zunahme der weiblichen Präsenz in den Entscheidungsstrukturen könnte auch mit der sinkenden Macht und Bedeutung der Gewerkschaften in Zusammenhang gebracht werden. Nach der These der schrumpfenden Institutionen (Inhetveen 2002: 75–8) führt die Abnahme des Status einer Institution dazu, dass Männer weniger Interesse an Positionen in ihr haben. Im empirischen Material finden sich jedoch keinerlei Hinweise darauf, dass die Frauenanteile in Gremien und Positionen aufgrund gesunkener Ambitionen der Männer gestiegen wären.

II.4 Präsenz von Fraueninteressen

Im Vergleich zu Männern befinden sich Frauen im Allgemeinen in einer anderen sozialen Position. Während das nicht heißt, dass Frauen keine gemeinsamen Interessen mit Männern hätten, bedeutet es doch, dass Fraueninteressen sich oft von Männerinteressen unterscheiden (z.B. Sapiro 1981: 703–4).¹³³ Im Folgenden bezeichne ich mit ‚Fraueninteressen‘ entweder Interessen, die ausschließlich Interessen von Frauen sind (und keine von Männern), oder Interessen, die im Fall

¹³¹ Früher besetzte die HTV aus logistischen Gründen den Sektionsvorsitz mit einer Person aus Wien und Umgebung. Dort gab es keine aktive Frau, die noch Kapazitäten für ein zusätzliches Ehrenamt gehabt hätte. Aufgrund der Verbesserung der Kommunikationstechnologien war es später nicht mehr notwendig, dass der/die Sektionsvorsitzende aus Wien kommt, und es wurde möglich, die Position mit einer Frau zu besetzen (Interview M2).

¹³² In der GMT tritt diese Situation im Betriebsratsbereich auf (Pircher 2003a: 14).

¹³³ Die Verwendung des Begriffs Fraueninteressen ist teilweise umstritten und einige Autorinnen schlagen alternative Begriffe vor (z.B. „Frauenanliegen“ – Cockburn 1996: 14–5). Zur Debatte über den Begriff Fraueninteressen siehe Jónasdóttir (1988) und Cockburn (1996: 12–5). Zum Interessenkonzept siehe z.B. Cyba/Papouschek (1996: 66–70).

der Frauen viel stärker ausgeprägt sind als im Fall der Männer. Fraueninteressen sind keineswegs allgemein gültig oder homogen, es gibt Unterschiede zwischen unterschiedlichen Gruppen von Frauen (Pringle/Watson 1998: 219–20; Jónasdóttir 1988: 55). Gegenstand der vorliegenden Untersuchung sind die Gewerkschaften, die Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen; deshalb beschränken sich die in den Blick genommenen Fraueninteressen auf Interessen der Arbeitnehmerinnen, die aus Problemen in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit entstehen, welche ausschließlich Frauen betreffen oder Frauen stärker betreffen als Männer.

Als Indikatoren der Vertretung von Fraueninteressen werden im Folgenden herangezogen: die Präsenz von Fraueninteressen in den Geschäftsordnungen der Gewerkschaften, die Beschlusslage und Umsetzung von Gender Mainstreaming, die Präsenz von Fraueninteressen in Forderungen der Gewerkschaft und ihr gesamtgewerkschaftlicher Stellenwert in der Einschätzung der befragten Expertinnen. Zusätzlich wird auch behandelt, welche Fraueninteressen von den interviewten Vertreterinnen der Frauenstrukturen als solche wahrgenommen werden.

II.4.1 Fraueninteressen in der Geschäftsordnung

Die Mitgliedsgewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) üben ihre Tätigkeit nach den allgemeinen Grundsätzen und Richtlinien des ÖGB aus. In den Statuten des ÖGB findet sich im §3 „Aufgaben des ÖGB“ der Passus, dass der ÖGB „zum Einsatz für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern berufen und verpflichtet“ ist. Dieser Absatz ist seit 1995 Bestandteil der Statuten. Vor 1995 wurden Frauen im Rahmen der Aufgaben des ÖGB nur in folgendem Punkt angeführt: „die Wahrung, Verbesserung und de[r] Ausbau des ArbeitnehmerInnenschutzes einschließlich der für Frauen, Lehrlinge und Jugendliche geltenden gesetzlichen Bestimmungen“. Dieser Passus war bereits (in einer etwas anderen Formulierung) in den ersten Statuten des ÖGB (1947) enthalten, 2003 wurde der Bezug auf Frauen sowie andere Gruppen aus diesem Passus entfernt (er lautet seitdem: „die Wahrung, Verbesserung und der Ausbau des gesamten ArbeitnehmerInnenschutzes“).

Laut Geschäftsordnung des ÖGB obliegen den Mitgliedsgewerkschaften dieselben Aufgaben wie dem ÖGB: In §5 der Geschäftsordnung des ÖGB sind nochmals die Aufgaben aus §3 der Statuten als „Aufgaben der Gewerkschaften“ aufgezählt. Die Geschäftsordnungen der einzelnen Gewerkschaften nehmen Bezug auf diese beiden Paragraphen und stellen deren Geltung fest, teilweise werden die Aufgaben auch nochmals aufgelistet. Einige Gewerkschaften führen in ihren Geschäftsordnungen darüber hinausgehende Aufgaben oder eigene Formulierungen zu den Aufgaben an. In Zusammenhang mit der Forschungsfrage interessiert, ob hier Fraueninteressen genannt werden. Die Präsenz von Fraueninteressen in der Geschäftsordnung wird als ein Indikator für ihren Stellenwert in der Gewerkschaft herangezogen.

Fünf Gewerkschaften verwenden in der Geschäftsordnung keine eigenen Formulierungen zu ihren Aufgaben, führen aber neben anderen Aufgaben aus den Statuten des ÖGB auch diejenigen Aufgaben, die sich auf Frauen beziehen, in ihren Geschäftsordnungen eigens an (einschließlich des Passus der ÖGB-Statuten, der 2003 aufgelassen wurde). Dabei ist nur in zwei Gewerkschaften (Gewerkschaft Metall-Textil – GMT – und Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss – ANG) der 1995 eingeführte Passus der „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ enthalten.¹³⁴

2004¹³⁵ führen nur zwei Gewerkschaften Aufgaben im Interesse von Frauen an, die nicht aus den ÖGB-Statuten übernommen sind: die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und die Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE). Bei diesen zusätzlich formulierten Aufgaben handelt es sich in beiden Fällen um Gender Mainstreaming. In der GPA wird Gender Mainstreaming als Frauenmainstreaming bezeichnet, in der GdE wird Gender Mainstreaming inhaltlich beschrieben – „die geschlechtsspezifische Betrachtungsweise in alle Bereiche und auf allen Ebenen einzubeziehen“¹³⁶ – ohne dass der Begriff selbst genannt wird. Darüber hinaus wird der Begriff „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ präzisiert: Bei der GdE wird festgestellt, dass es sich um Chancengleichheit „im wirtschaftlichen, sozialen, gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Bereich“ handelt, bei der GPA wird Chancengleichheit explizit als Aufgabe auch der Regionen festgehalten. Schließlich wird in der GPA die Schaffung von regionalen Frauennetzwerken als Aufgabe der Regionen genannt.

Die Haltung einer Gewerkschaft zum Stellenwert von Frauenpolitik drückt sich auch in der An- oder Abwesenheit geschlechtergerechter Formulierungen in der Geschäftsordnung aus. Die Statuten des ÖGB weisen durchgängig die Verwendung des Binnen-I und Ausdrücke wie ‚der/die‘ auf. Bei den vorliegenden aktuellen Geschäftsordnungen der Mitgliedsgewerkschaften (siehe I.6.4) erfolgt eine durchgängige Verwendung des Binnen-I und/oder Formulierungen wie ‚der/die‘ nur in vier Gewerkschaften: GPA, GMT, ANG und Gewerkschaft der Chemiearbeiter (GdC). In der Geschäftsordnung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) gibt es eine Minimalvariante geschlechtergerechten Sprachgebrauchs: Am Beginn wird angeführt, dass bei Kolleginnen die weibliche Anrede gilt, im Folgenden wird dann die männliche Form verwendet – ausgenommen in Zusammenhang mit Vertreterinnen der Frauenabteilung.

¹³⁴ Die Geschäftsordnung der GMT enthält darüber hinaus bei den Aufgaben der Gewerkschaft auch diejenigen Passagen aus den ÖGB-Statuten, wonach in der Schulung von FunktionärInnen und der Weiterbildung von Mitgliedern Frauen besonders zu motivieren sind. Die betreffenden Absätze sind seit 1995 Bestandteil der ÖGB-Statuten.

¹³⁵ Zur Verfügbarkeit der Geschäftsordnungen in gedruckter Form siehe I.6.4.

¹³⁶ Dies ist der Wortlaut in einem Antrag zur Geschäftsordnung, der vom 17. Gewerkschaftstag 2003 beschlossen wurde.

Die Aufnahme von Fraueninteressen sowie geschlechtergerechter Formulierungen in die Geschäftsordnungen von GPA und GMT kann mit der hohen Aktivität der betreffenden Frauenstrukturen in Zusammenhang gebracht werden. Dasselbe gilt für die Aufnahme von Fraueninteressen in die Geschäftsordnung der GdE. In der ANG könnte die Annäherung an die GMT aufgrund der bevorstehenden Fusion erklären, warum die Geschäftsordnung von Inhalt und Sprache her geschlechtergerechter ist als in anderen Gewerkschaften, obwohl die Aktivität der Frauenstruktur niedrig ist und der Anteil der weiblichen Mitglieder unterdurchschnittlich. Für die GdC kann keine Erklärung dafür gefunden werden, warum bei geringer Aktivität der Frauenstruktur und unterdurchschnittlichem Anteil der weiblichen Mitglieder die Geschäftsordnung geschlechtergerecht formuliert ist.

Zwischen dem relativen Frauenanteil in Gremien und der Aufnahme von Fraueninteressen in die Geschäftsordnung ist ein gewisser Zusammenhang festzustellen. Da das Aktivitätsniveau der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen mit der Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen korreliert, kann keine Aussage getroffen werden, ob sich ein Faktor oder beide auf die Aufnahme von Fraueninteressen in die Geschäftsordnungen auswirken. Aus den Darstellungen in Gesprächen und Dokumenten zur Beschlusslage zu Gender Mainstreaming lässt sich folgern, dass das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur einen deutlichen Einfluss auf die Präsenz von Fraueninteressen in der Geschäftsordnung ausübt. Ein gewisses Mindestmaß der Präsenz von Frauen in den Beschlussgremien ist vermutlich zusätzlich zur Aktivität der Frauenstruktur notwendig. Ob darüber hinaus die Höhe des relativen Frauenanteils in den Gremien eine Rolle spielt, kann auf Grundlage des vorhandenen Materials nicht festgestellt werden.

II.4.2 Gender Mainstreaming

2001 beschloss der ÖGB-Bundesvorstand die verbindliche Umsetzung von Gender Mainstreaming¹³⁷ im Rahmen der Organisationsreform des ÖGB. Eine Arbeitsgruppe wurde eingesetzt, die die Aufgabe hatte, Instrumente zur Umsetzung, Kontrolle und Evaluierung des Gender Mainstreaming zu erarbeiten und einen entsprechenden Zeit- und Ressourcenplan zu erstellen. VertreterInnen der Gewerkschaften waren Mitglieder dieser Arbeitsgruppe. Durch Streik- und andere Protestaktivitäten gegen Maßnahmen der Regierung (im Frühjahr 2003) und den ÖGB-Bundeskongress (im Oktober 2003) kam die Tätigkeit der Arbeitsgruppe, und somit die Implementierung von Gender Mainstreaming, vorübergehend zum Stillstand. Nach dem Vorstandsbeschluss von 2001 wurde Gender Mainstreaming auch vom Bundeskongress 2003 beschlossen. Anfang 2004

¹³⁷ Gender Mainstreaming bedeutet, dass in allen Phasen politischer Prozesse – Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation – der Geschlechterperspektive Rechnung getragen wird, wobei das Ziel die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist.

hat die Arbeitsgruppe ihre Tätigkeit wieder aufgenommen und das Gender Training für die Mitglieder der Arbeitsgruppe stattgefunden.

In den wenigen Fachgewerkschaften, die die Umsetzung von Gender Mainstreaming bereits konkret planten, wurde dieses Projekt ebenfalls durch die Ereignisse des Jahres 2003 gebremst. Zum Zeitpunkt der Erhebung (Anfang 2004) ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Fachgewerkschaften unterschiedlich weit vorangeschritten.¹³⁸ Am weitesten ist die GPA, sie hat bereits im Jahr 2000, also knapp vor dem ÖGB, Gender Mainstreaming¹³⁹ in die Geschäftsordnung aufgenommen. 2004 sind bereits Richtlinien und Maßzahlen entwickelt worden und die eigentliche Implementierung hat begonnen. Sehr fortgeschritten ist auch die GMT: Es gibt einen Vorstandsbeschluss, Gender Beauftragte sind eingesetzt worden und haben ihre Tätigkeit aufgenommen, und in der Kollektivvertragspolitik sind Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt (Entwicklung eines Leitfadens zum Gendern von Kollektivverträgen¹⁴⁰).

In der GdG und in der GPF haben die Gewerkschaftstage Gender Mainstreaming beschlossen und zum Erhebungszeitpunkt ist bereits Konkretes für die Umsetzung geplant. In der GdE ist Gender Mainstreaming in die Geschäftsordnung aufgenommen worden, zu weiteren Schritten ist es noch nicht gekommen. In den anderen Fachgewerkschaften gibt es keine Beschlüsse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. In zweien hat es punktuelle Aktivitäten gegeben: In der GdC fanden Gender Trainings für SpitzenfunktionärInnen statt, in der ANG wurden in Vorbereitung der geplanten Fusion mit der GMT Gender Beauftragte eingesetzt. In den übrigen Gewerkschaften sind Anfang 2004 – ausgenommen die Teilnahme von Einzelpersonen an der ÖGB-Arbeitsgruppe oder an ÖGB-Veranstaltungen zu Gender Mainstreaming – keine Aktivitäten in Bezug auf Gender Mainstreaming festzustellen. Es zeigt sich ein starker Zusammenhang zwischen dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur und dem Stand der Einführung von Gender Mainstreaming: Je aktiver die Frauenstruktur ist, desto eher ist Gender Mainstreaming beschlossen oder in der Phase der Umsetzung. Nach Sektor ist zu beobachten, dass Beschlüsse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, neben GPA und GMT, in drei der vier Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes getroffen wurden.

Die Aufnahme von Fraueninteressen in die Satzung weist einen gewissen Zusammenhang mit dem relativen Frauenanteil in Gremien auf. Da das Aktivitäts-

¹³⁸ Siehe Übersicht A.4 in Anhang III.

¹³⁹ unter der Bezeichnung „Frauenmainstreaming“

¹⁴⁰ In einem Projekt der GMT wurden Kollektivverträge überprüft und ein Leitfaden zum Gendern von Kollektivverträgen entworfen, die Ergebnisse wurden im Rahmen einer Broschüre veröffentlicht (Gewerkschaft Metall-Textil: „Mit gutem Beispiel voran“ Wir. Die MetallerInnen. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen. Wien 2003).

niveau der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen mit der Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen korreliert, kann – wie bereits angeführt – keine Aussage getroffen werden, ob sich ein Faktor oder beide auswirken. Der Einfluss des Aktivitätsniveaus ist, quantitativ gesehen, stärker ausgeprägt als der Einfluss der weiblichen Präsenz in Gremien. Daraus, und auch aus den Darstellungen in Gesprächen und Dokumenten, lässt sich schließen, dass das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur einen deutlichen Einfluss auf die Beschlusslage und den Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming ausübt. Ob über ein gewisses Mindestmaß hinaus die Höhe des relativen Frauenanteils in den Gremien eine Rolle spielt, kann auf Grundlage des vorhandenen Materials nicht festgestellt werden.

II.4.3 Vertretung von Fraueninteressen durch die Gewerkschaft

Die Frauenstruktur spielt eine wesentliche Rolle bei der Aufnahme von Fraueninteressen in die Politik einer Gewerkschaft. Im Allgemeinen haben Fraueninteressen nur dann eine Chance, zu Interessen der gesamten Gewerkschaft zu werden, wenn sie von den Gewerkschafterinnen der Frauenstruktur eingebracht werden. Voraussetzung dafür ist, dass die frauenspezifischen Interessen der weiblichen Mitglieder von den Gewerkschafterinnen überhaupt wahrgenommen werden. In den Expertinneninterviews stieß die Frage, welche Fraueninteressen es in ihrer Gewerkschaft gäbe (wobei der Begriff ‚Fraueninteressen‘ erklärt wurde), bei einigen Expertinnen auf keine Resonanz. Sie verneinten die Existenz von Fraueninteressen explizit, wobei in drei Fällen in einem anderen Kontext sehr wohl Fraueninteressen angeführt wurden.¹⁴¹ In einem Fall wurden Fraueninteressen zwar nicht geleugnet, es wurde jedoch nur ein Interesse genannt, und dieses eher stockend, was vermuten lässt, dass diese Aufzählung unvollständig ist. In der Verneinung von Fraueninteressen durch die befragten Expertinnen gibt es kein Muster nach dem Frauenanteil in der Gewerkschaft, dem Berufsstatus der Mitglieder oder der Aktivität der Frauenabteilung. Offensichtlich handelt es sich bei ‚Fraueninteressen‘ um einen Begriff, der nicht allen Expertinnen geläufig ist, und bei den spezifischen Anliegen von weiblichen Mitgliedern um ein Thema, das für einen Teil der Expertinnen nicht als abrufbares Wissen zur Beantwortung einer offenen Frage zur Verfügung steht. Der geplante systematische Vergleich der Gewerkschaften in Hinsicht darauf, welche Fraueninteressen von den Expertinnen der Frauenstruktur überhaupt als solche wahrgenommen werden, kann deshalb nicht durchgeführt werden.

¹⁴¹ Eine weitere Expertin, die die Existenz von Fraueninteressen verneinte, fragte nach Beispielen für Fraueninteressen. Es wurden ihr zwei wesentliche und verbreitete Fraueninteressen – Einkommensungleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie – genannt. Die Expertin schätzte diese daraufhin als auch für ihre Gewerkschaft zutreffend ein und führte noch einen weiteren Punkt an.

Bei den genannten Fraueninteressen führt mit Abstand die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sie wird von der Mehrheit der Expertinnen angegeben. Damit in Zusammenhang stehen einige seltener genannte Problem-bereiche: Arbeitszeitlege und Arbeitszeitflexibilisierung; Teilzeitarbeit (Karriere mit Teilzeit, Verfügbarkeit von Teilzeitarbeitsplätzen); Mutterschutz, Karenz und Kinderbetreuungsgeld. Von mehreren Expertinnen wird Diskriminierung beim Einkommen und beim beruflichen Aufstieg genannt. Eine Expertin führt Diskriminierung ohne Spezifikation an, eine weitere branchenspezifische Diskriminierung beim Zugang zu Lehrstellen und Arbeitsplätzen. Die Pensionsreform (die Frauen aufgrund kürzerer Erwerbskarrieren und Teilzeitarbeit härter trifft), geringfügige Beschäftigung, starke psychische Belastung aus geschlechtsspezifischen Gründen und Probleme mit dem Kommunikationsstil der männlichen Kollegen werden von jeweils einer Expertin als frauenspezifische Anliegen gesehen.

Die befragten Expertinnen, die in ihrer Gewerkschaft Fraueninteressen wahrnehmen, geben fast alle an, dass die Anliegen der weiblichen Mitglieder in der Gewerkschaft ernst genommen werden. In zwei Gewerkschaften mit überwiegend männlicher Mitgliedschaft, der GBH und GMT, wird von den Expertinnen besonders hervorgehoben, dass Frauen und ihren Interessen ein hoher Stellenwert beigemessen werde. In der von den Mitgliedern her stark weiblich dominierten HGPD hingegen ergibt sich der hohe Stellenwert von Fraueninteressen aus dem hohen Frauenanteil, wodurch (in der Wahrnehmung der Vertreterinnen der Frauenstruktur) Interessen der Frauen zu Anliegen der gesamten Gewerkschaft werden.¹⁴² Nur in einer Gewerkschaft, der GÖD, drückt die Aussage der befragten Expertin einen Mangel an Anerkennung der Fraueninteressen durch die Gewerkschaft aus.¹⁴³

Von den Gewerkschaftstagen beschlossene Anträge, die sich auf Fraueninteressen beziehen, können als Indikator dafür herangezogen werden, welche Fraueninteressen von einer Gewerkschaft als solche wahrgenommen werden und welcher Stellenwert ihnen zukommt. Vergleichbare Unterlagen zu den beschlossenen Anträgen bei den Gewerkschaftstagen lagen allerdings nicht vor. Als einen alternativen Indikator für die Vertretung von Fraueninteressen wählte ich die Aufnahme von Fraueninteressen in die drei Forderungen, die jede Gewerkschaft im Rahmen des ÖGB-Forderungsprogramms „60 Punkte für die Zukunft der ArbeitnehmerInnen“ stellte.¹⁴⁴ In der GPA und GMT sind als solche benannte Fraueninteressen (d.h. Frauen oder Geschlecht werden genannt) Teil von zwei

¹⁴² Diese Meinung wurde nicht nur in der Vergangenheit von Gewerkschafterinnen der GPD geäußert (siehe z.B. Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1970: 38), sondern ist auch die Wahrnehmung der befragten Expertin (siehe II.2.4).

¹⁴³ Interview F2

¹⁴⁴ Frühjahr 2005

Übersicht II.9: Präsenz von Fraueninteressen – Aufnahme von Fraueninteressen in die drei Forderungen, die jede Gewerkschaft im Rahmen der „60 Punkte für die Zukunft der ArbeitnehmerInnen“ des ÖGB im Frühjahr 2005 stellt

Gewerkschaft	Fraueninteressen sind ¹	Aufgenommene Fraueninteressen
... der Privatangestellten	Teil von 2 Forderungen (1x implizit)	Gender Mainstreaming in den Kollektivverträgen (explizit); Aufteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit (implizit)
... Öffentlicher Dienst	implizit Teil von 1 Forderung	Vereinbarkeit von Berufs- und Familienpflichten
... der Gemeindebediensteten	Teil von 1 Forderung	mehr Vollzeit-Arbeitsplätze für Frauen
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	–	
... Bau-Holz	–	
... der Chemiewerker	–	
... der Eisenbahner	–	
... Druck, Journalismus, Papier	–	
... Handel, Transport, Verkehr	implizit Teil von 1 Forderung	nicht nur Teilzeit-Jobs, Einkommen ausreichend für menschenwürdige Existenz
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	implizit Teil von 1 Forderung	mehr Vollzeitarbeitsplätze, Anhebung der niedrigsten Einkommen
... der Post- und Fernmeldebefähigten	–	
... Agrar-Nahrung-Genuss	Teil von 1 Forderung	Ausweitung des Begriffes der Schwerarbeit auf von Frauen ausgeübte Tätigkeiten
... Metall-Textil	Teil von 2 Forderungen	Beseitigung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern; Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen, insbesondere Wiedereinsteigerinnen

¹ Wenn nicht anders angegeben, dann sind Fraueninteressen explizit Teil einer Forderung, d.h. „Frauen“ oder „Gender“ werden genannt. Fraueninteressen werden als „impliziter“ Teil einer Forderung bezeichnet, wenn „Frauen“ oder „Gender“ nicht genannt werden, es sich aber um ein Anliegen handelt, das primär Frauen betrifft.

der drei Forderungen (siehe Übersicht II.9). In der GdG und ANG stellen sie Teil je einer Forderung dar. In Forderungen der GÖD, HTV und HGPB sind Fraueninteressen implizit Teil jeweils einer Forderung (d.h. die Anliegen sind ohne Bezug auf Frauen formuliert, sie beziehen sich jedoch auf typische Interessen von Frauen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit).

Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Stellenwert von Fraueninteressen in diesen drei Forderungen und dem Frauenanteil der Gewerkschaft sowie dem Aktivitätsniveau ihrer Frauenstruktur. In allen Gewerkschaften mit überdurchschnittlichem Frauenanteil bei den Mitgliedern sind Fraueninteressen Teil zumindest einer Forderung (GPA, GÖD, GdG, HTV, HGPD). In drei dieser Gewerkschaften ist die Frauenabteilung sehr aktiv (GPA, GÖD, GdG), in zweien ist sie weniger aktiv (HGPD, HTV); in der letzten Gruppe fällt auf, dass Fraueninteressen nur implizit genannt werden (siehe oben). Anders als in den beiden anderen Gewerkschaften mit überdurchschnittlichem Frauenanteil und aktiver Frauenstruktur werden in den Forderungen der GÖD Fraueninteressen nicht explizit, sondern nur implizit genannt; möglicherweise liegt dies daran, dass in dieser Gewerkschaft Fraueninteressen weniger anerkannt sind (siehe oben). In der GMT führt vermutlich das sehr hohe Aktivitätsniveau der Frauenabteilung dazu, dass Fraueninteressen sogar in zwei Forderungen aufgenommen wurden, obwohl Frauen weniger als 20 Prozent der Mitglieder stellen. Dass die ANG Fraueninteressen in eine ihrer Forderungen aufgenommen hat, passt nicht zu den übrigen Befunden, da die ANG weder einen überdurchschnittlichen Frauenanteil noch ein überdurchschnittliches Aktivitätsniveau der Frauenstruktur aufweist. Möglicherweise ist dies durch die Annäherung an die GMT aufgrund der bevorstehenden Fusion bedingt. Der relative Frauenanteil in Gremien hat keine Auswirkung auf den Stellenwert von Fraueninteressen in den drei betrachteten Forderungen.

II.4.4 Resümee zur Präsenz von Fraueninteressen

Die von den Gewerkschaften bekundete Aufnahme von Fraueninteressen in ihre Politik wurde in den vorangegangenen Abschnitten anhand mehrerer Indikatoren betrachtet. Bezüglich der Unterschiede zwischen den Gewerkschaften lässt sich zusammenfassend Folgendes feststellen:

- Am stärksten finden Fraueninteressen in der GPA und GMT Eingang in Statuten, Beschlüsse und Forderungen der Gewerkschaft.
- Das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur hat deutlichen Einfluss auf die Einbeziehung von Fraueninteressen in Statuten, Beschlüsse und Forderungen der Gewerkschaft: bei hohem Aktivitätsniveau sind Fraueninteressen präsenter.
- In den Gewerkschaften mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil an den Mitgliedern sind Fraueninteressen in Forderungen der Gewerkschaft präsenter; der Frauenanteil hat jedoch keinen Einfluss auf die Präsenz von Fraueninteressen in der Geschäftsordnung oder auf die Phase der Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Bei der Aufnahme von Fraueninteressen in die untersuchten Forderungen üben der Frauenanteil und die Aktivität der Frauenstruktur einen wesentlichen Einfluss aus. Hingegen ist für eine Aufnahme von Fraueninteressen und geschlech-

tergerechten Formulierungen in die Geschäftsordnung und für Beschlüsse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming primär die Aktivität der Frauenabteilung von Bedeutung. In beiden Bereichen weicht die GÖD etwas vom allgemeinen Muster ab, Fraueninteressen sind dort nicht ganz so präsent wie in Gewerkschaften mit vergleichbarem Frauenanteil bzw. vergleichbarem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur.

Bei zwei der drei betrachteten Indikatoren für die Integration von Fraueninteressen in die gewerkschaftliche Arbeit tritt ein Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Präsenz von Frauen in den Gremien und der Präsenz von Fraueninteressen auf. Aufgrund der Korrelation zwischen dem Aktivitätsniveau der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen und der Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen kann keine Aussage getroffen werden, ob auf der hier betrachteten gesamtgewerkschaftlichen Ebene das Ausmaß der Präsenz von Frauen in den Gremien einen Einfluss auf die Integration von Fraueninteressen in die Gewerkschaftsarbeit ausübt.

Exkurs: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad von Frauen und Männern

Die immer wieder konstatierte ungenügende Vertretung von Fraueninteressen durch Gewerkschaften und Betriebsräte (siehe I.3.2) kann zur Folge haben, dass Frauen der Gewerkschaft seltener beitreten als Männer (z.B. Schur/Kruse 1992: 90). Im Rahmen der vorliegenden Arbeit kann die Vertretung von Fraueninteressen durch die Gewerkschaften nur ansatzweise behandelt werden. Unabhängig davon gehe ich im Folgenden auf die Geschlechterunterschiede in der gewerkschaftlichen Organisation von Frauen und Männern in Österreich ein. Als Indikator dient dabei der Organisationsgrad, d.h. der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Beschäftigten.

Dem allgemeinen Muster entsprechend (siehe I.3.2) weisen in Österreich Frauen insgesamt einen niedrigeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf als Männer: Laut Sozialem Survey 2003 sind 31 Prozent der unselbständig beschäftigten Frauen Gewerkschaftsmitglied, hingegen 42 Prozent der unselbständig beschäftigten Männer. Während von 1970 bis 1995 die Relation zwischen weiblichem und männlichem Organisationsgrad konstant blieb (Blaschke 1999: 67), ist danach laut Sozialem Survey der Geschlechterunterschied im gewerkschaftlichen Organisationsgrad etwas geringer geworden.¹⁴⁵

Frauen sind häufiger in Bereichen beschäftigt bzw. gehören Gruppen an, die in Österreich (so wie in anderen Ländern – vgl. Visser 1991: 107–18.) einen niedrigeren Organisationsgrad aufweisen: bestimmte Branchen (vor allem in den privaten Dienstleistungen), Kleinbetriebe, Angestellte. Es gibt Hinweise darauf,

¹⁴⁵ Ergebnis eigener Berechnungen mit den Datensätzen des Sozialen Survey 1986, 1993 und 2003

dass Teilzeitbeschäftigte (welche überwiegend Frauen sind) etwas seltener Gewerkschaftsmitglied sein könnten als Vollzeitbeschäftigte, jedoch ist dies mit den verfügbaren Daten nicht überprüfbar. Eine Untersuchung unter Berücksichtigung des Sektors (Produktion, öffentliche Dienstleistungen, private Dienstleistungen) und des Berufsstatus (ArbeiterInnen, Angestellte, Beamtinnen und Beamte) hat gezeigt, dass ein großer Teil des Geschlechterunterschieds im Gesamtorganisationsgrad auf die Sektor- und Statuszugehörigkeit zurückgeführt werden kann (Blaschke 1999: 67). Es kann angenommen werden – zuverlässige Berechnungen sind mit den verfügbaren Daten nicht möglich –, dass unter Berücksichtigung der Branche und der Betriebsgröße der Geschlechterunterschied noch mehr schrumpfen oder sogar verschwinden würde.

Diese Annahme wird durch die Aussagen der Expertinnen gestützt. Während einige der befragten Expertinnen zur Frage nach etwaigen Unterschieden im Organisationsgrad von Frauen und Männern nichts sagen können, gibt es in der Wahrnehmung der anderen Expertinnen keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern, etwaige Unterschiede ergäben sich aus der unterschiedlichen Verteilung nach Branchen bzw. Fachbereichen und Betriebsgröße bzw. spezifischen Betrieben. Stellvertretend dazu die Aussage der Frauenvorsitzenden einer ArbeiterInnengewerkschaft:

F12: Weil ich habe eher die Erfahrung gemacht, wenn ein Betrieb organisiert ist, dann ist es vollkommen egal, ob das ein Mann oder eine Frau ist. Es ist, *der* Betrieb ist organisiert.

II.5 Effekte situativer Faktoren

Dieser Teil der Arbeit hat für Österreich untersucht, welche situativen Faktoren mit Unterschieden in der Situation von Frauen in den Gewerkschaften in Zusammenhang stehen und somit zur Erklärung dieser Unterschiede beitragen können. Zum Abschluss werden die Ergebnisse zusammenfassend dargestellt. Dabei werden auch die wichtigsten Prozesse angeführt, die zu den festgestellten Effekten der situativen Faktoren führen bzw. führen könnten, ausführlicher wird dies in Teil IV erfolgen. Bei den vorgefundenen Zusammenhängen handelt es sich nicht um deterministische in dem Sinn, dass notwendige und hinreichende Bedingungen identifiziert werden können (auch nicht in der Form abgeschwächt deterministischer – siehe I.6.3). Entweder gibt es abweichende Fälle oder es kann aus anderen Gründen (v.a. Korrelation erklärender Faktoren, Vorliegen eines einzigen Falles) die Schlussfolgerung eines deterministischen Zusammenhangs nicht gezogen werden. Die Hinweise auf das Vorliegen eines Einflusses oder Zusammenhangs sind teilweise eher schwach, die daraus ableitbaren Hypothesen sind, ebenso wie diejenigen, die auf deutlicheren Hinweisen beruhen, anhand der deutschen Gewerkschaften zu überprüfen (Teil III und IV).

Die Branche bzw. der Sektor, der Berufsstatus und das Qualifikationsniveau der Mitglieder wirken sich auf den Zeitpunkt der Einrichtung der gewerkschaftlichen Frauenstruktur und ihr Aktivitätsniveau aus. In ArbeiterInnengewerkschaften des sekundären Sektors kommt es früher zur Einrichtung einer Frauenstruktur, d.h. eines separaten Strukturelements für die Gruppe der Frauen. Im öffentlichen Dienst sowie in ArbeiterInnengewerkschaften des privaten Dienstleistungsbereichs und des primären Sektors werden Frauenstrukturen später gegründet. Im privaten Dienstleistungsbereich liegt dies an den für gewerkschaftliche Aktivität generell ungünstigen Bedingungen: flexible Arbeitszeiten, geringere örtliche Konzentration und höhere Fluktuation der Beschäftigten sowie (teilweise daraus resultierend) eine geringere Dichte an Betriebsratskörperschaften. Im öffentlichen Dienst hingegen galt – aufgrund der weniger evidenten Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben – die gewerkschaftliche Frauenarbeit lange als nicht notwendig. Die einzige Gewerkschaft, die bis heute keine Frauenstruktur in ihrer Geschäftsordnung verankert hat, ist eine Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes.

Sektor und Berufsstatus beeinflussen auch das Aktivitätsniveau der Frauenstrukturen. In den ArbeiterInnengewerkschaften des privaten Dienstleistungsbereichs sind die Frauenstrukturen weniger aktiv als sich aus den anderen Determinanten des Aktivitätsniveaus ergäbe, in den ehemaligen öffentlichen Monopolbetrieben sind sie aktiver. Dies liegt vermutlich an den jeweils ungünstigeren oder günstigeren Bedingungen für gewerkschaftliche Arbeit im Allgemeinen. Schließlich gibt es Anzeichen dafür, dass der Angestelltenstatus in Kombination mit anderen Faktoren dazu führt, dass die Frauenstruktur eine verbindliche Quotenregelung anstrebt und diese auch durchsetzen kann.

Nicht zuletzt stehen Sektor und Berufsstatus in Zusammenhang mit dem relativen Frauenanteil – d.h. in Relation zum Frauenanteil an den Gewerkschaftsmitgliedern – in gewerkschaftlichen Gremien und Positionen. Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes weisen mehrheitlich deutlich niedrigere relative Frauenanteile auf, ArbeiterInnengewerkschaften des privaten Dienstleistungsbereichs etwas niedrigere. Innerhalb der Sektoren weicht die Gewerkschaft der Eisenbahner vom Muster des öffentlichen Dienstes ab: Die relativen Frauenanteile in gewerkschaftlichen Gremien sind hier höher.

Der Berufsstatus und die Qualifikation der Gewerkschaftsmitglieder weisen einen Zusammenhang mit den von den Expertinnen genannten Gründen für einerseits die Unterrepräsentation von Frauen in Gremien sowie andererseits für deren Veränderung auf. In ArbeiterInnengewerkschaften betonen die befragten Expertinnen sehr, dass es nicht an der Gewerkschaft bzw. den Männern in der Gewerkschaft läge, wenn Frauen in Gremien und Positionen unterrepräsentiert sind, sondern dass Frauen aus diversen Gründen zu wenig Interesse hätten. Zudem sind es gerade die ArbeiterInnengewerkschaften und Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, wo von einer Förderung der Frauen durch ihre männli-

chen Kollegen berichtet wird. In der Gewerkschaft der Privatangestellten und der Mischgewerkschaft mit hohem Anteil gut qualifizierter Frauen wird eine Förderung von Frauen durch Gewerkschaftsmänner nicht erwähnt. Diese Befunde könnten auch so interpretiert werden, dass in Gewerkschaften, in denen die Frauen von sich aus wenig Interesse an der Gewerkschaftsarbeit zeigen, die männliche Vormachtstellung ohnehin gewährleistet ist. Deshalb kann die männliche Dominanz sogar bei gleichzeitiger Förderung von Frauen aufrechterhalten werden.

Bei der Qualifikation der Gewerkschaftsmitglieder (welche nur indirekt eingeschätzt werden kann) gibt es Hinweise, dass sie Einfluss auf Einrichtung und Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sowie den relativen Frauenanteil in Gremien und Positionen haben könnte. Demnach kommt es bei höherer Qualifikation früher zur Einrichtung einer Frauenstruktur, die Frauenstruktur ist aktiver und sie strebt (in Kombination mit anderen Faktoren) eher eine verbindliche Quotenregelung an, die sie auch durchsetzen kann. In der Privatwirtschaft weisen Gewerkschaften mit höherer Qualifikation der Mitglieder höhere relative Frauenanteile in Gremien und Positionen auf. Die hier feststellbaren Unterschiede je nach Qualifikation könnten eine Begründung darin finden, dass Frauen mit höherer Qualifikation mehr Möglichkeiten wie generell ein stärkeres Interesse an gewerkschaftlichem Engagement haben. Zusätzlich könnte angenommen werden, dass sich höher qualifizierte Männer aufgeschlossener gegenüber der Teilhabe von Frauen verhalten. Dem widerspricht allerdings die Wahrnehmung von Gewerkschafterinnen in Gewerkschaften mit niedrig qualifizierten Mitgliedern, wonach die Steigerung der Präsenz von Frauen u.a. auf die Förderung durch männliche Funktionäre zurückzuführen ist. In den Gewerkschaften mit höherem Qualifikationsniveau der Mitglieder wird hingegen kaum von einer Unterstützung der Frauen durch die Männer berichtet.

Die Größe der Gewerkschaft (gemessen an der Mitgliederzahl) wirkt sich auf das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin – der wichtigsten Ressource einer Frauenstruktur – aus. Je größer eine Gewerkschaft ist, desto mehr Stunden kann die Frauensekretärin für Frauenarbeit aufwenden. Da die Arbeitszeit der Frauensekretärin wesentlich den Umfang der Aktivitäten der Frauenstruktur bestimmt, übt die Größe der Gewerkschaft über die Arbeitszeit der Frauensekretärin einen Einfluss auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur aus.

Weiters hat die Gesamtmitgliederzahl eine Auswirkung auf den relativen Frauenanteil in Gremien. In mehreren Gremien steigt der relative Frauenanteil mit der Größe der Gewerkschaft. Dies könnte darauf zurückgeführt werden, dass diese Gremien in größeren Gewerkschaften eine höhere Zahl an Mandaten aufweisen (siehe unten). Im kleinsten Gremium, dem Präsidium, ist kein positiver Zusammenhang zwischen relativem Frauenanteil und Größe der Gewerkschaft zu beobachten. Hier gibt es im Gegenteil einen negativen Effekt der Größe der Gewerkschaft auf den relativen Frauenanteil. Dies liegt vermutlich an der Mäch-

tigkeit des Gremiums und der – nach der Größe der Gewerkschaft variierenden – geringen Anzahl der Sitze. In größeren Gewerkschaften umfasst das Präsidium mehr Sitze. Da Frauen im Spitzengremium meist nur ein oder zwei Sitze zugestanden werden, sinkt der Frauenanteil in ihm mit der Größe der Gewerkschaft.

Die Zahl der weiblichen Mitglieder beeinflusst den Zeitpunkt der Entstehung der Frauenstruktur. In Gewerkschaften mit sehr wenigen weiblichen Mitgliedern dauert es meist länger bis eine Frauenstruktur entsteht. Möglicherweise übt die Zahl der Mitglieder auch einen Einfluss auf das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin aus, die Daten erlauben hier keine Aussage. Relevant ist die Zahl weiblicher Mitglieder schließlich auch für das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur: Je mehr weibliche Mitglieder eine Gewerkschaft hat, desto höher ist das Aktivitätsniveau ihrer Frauenstruktur. Einen schwachen Hinweis gibt es darauf, dass die Zahl der weiblichen Mitglieder sich auf die von den Expertinnen wahrgenommenen Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen auswirkt: In Gewerkschaften mit einer höheren Zahl weiblicher Mitglieder werden geringfügig häufiger gewerkschaftsinterne Behinderungen genannt.

Der Anteil der Frauen an den Gewerkschaftsmitgliedern wirkt sich ab einer bestimmten Höhe auf den Zeitpunkt der Entstehung der Frauenstruktur aus: Wenn Frauen deutlich mehr als die Hälfte der Mitglieder stellen, entwickelt sich die Frauenstruktur später. Der Grund liegt darin, dass Frauenstrukturen eine Form der gruppenspezifischen Strukturen innerhalb der Gewerkschaften darstellen, die üblicherweise für Minderheiten eingerichtet werden. Mit dem Frauenanteil an den Mitgliedern hängt auch das Vertretungsrecht der Frauenstruktur im Präsidium in Form einer stellvertretenden Vorsitzenden zusammen: In allen Gewerkschaften, wo der Frauenanteil unter zehn Prozent beträgt, fehlt die Regelung, dass eine Vertreterin der Frauenstruktur stellvertretende Vorsitzende werden muss.

Der Frauenanteil an den Gewerkschaftsmitgliedern hat auch einen Effekt auf den relativen Frauenanteil in Gremien und Positionen, wobei Vorliegen und Vorzeichen des Einflusses von der Art des Gremiums oder der Position abhängen. In großen Gremien gibt es einen negativen Zusammenhang zwischen Frauenanteil bei den Mitgliedern und relativem Frauenanteil im Gremium: Je höher der Anteil der Frauen an den Mitgliedern, desto niedriger ist die weibliche Präsenz. Ebenso ist beim Frauenanteil an den SekretärInnen ein negativer Zusammenhang mit dem Frauenanteil an den Mitgliedern zu beobachten. Bei Vorsitzen (Betriebsratsvorsitzende, Sektionsvorsitzende) ist es umgekehrt: Hier ist ein höherer Frauenanteil an den Mitgliedern mit einem höheren relativen Frauenanteil verbunden. Ähnlich verhält es sich bei der Position der stellvertretenden Vorsitzenden: Nur in Gewerkschaften mit mehr als zehn Prozent weiblichen Mitgliedern hat eine Frau dieses Amt inne. In den Gewerkschaften mit einem Frauenanteil von über der Hälfte wurde in der Vergangenheit eine Frau zu einem früheren

Zeitpunkt als in den übrigen Gewerkschaften erstmals stellvertretende Vorsitzende.

Des Weiteren ist ein Zusammenhang zwischen dem Anteil der weiblichen Mitglieder und den von den Expertinnen angegebenen Gründen für die Unterrepräsentation von Frauen in Gremien und Positionen zu beobachten. Expertinnen aus Gewerkschaften mit einem höheren Anteil weiblicher Mitglieder nennen häufiger gewerkschaftsinterne Behinderungen als Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen. Möglicherweise treten erst ab einem bestimmten Anteil von aktiven bzw. interessierten Frauen Behinderungen ihres Engagements auf, oder werden erst dann von den Frauen selbst als relevant wahrgenommen. Schließlich beeinflusst der Frauenanteil an den Mitgliedern die Präsenz von Fraueninteressen in programmatischen Forderungen: Je höher der Frauenanteil, desto präsenter sind Fraueninteressen.

Das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur hat sich in vielerlei Hinsicht als wichtiger Faktor herausgestellt. Es beeinflusst deutlich den Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Präsenz von Fraueninteressen in der Geschäftsordnung sowie in programmatischen Forderungen. Weiters wirkt sich das Ausmaß der Aktivitäten der Frauenstruktur zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Positionen (z.B. Motivation von Frauen) in einem Teil der untersuchten Gremien bzw. Positionen auf die Präsenz von Frauen aus. Die Art der innerorganisatorischen Verankerung der Frauenstruktur (ob Organ oder kein Organ, Rechte) hat keine Auswirkungen. Für die Vergangenheit ist ein Zusammenhang zwischen dem Vertretungsrecht der Frauenstruktur im Präsidium und der Präsenz von Frauen im Präsidium zu beobachten. Dies liegt daran, dass häufig die Vertreterin der Frauenstruktur die einzige Frau im Präsidium war; es ist jedoch keine darüber hinausgehende Wirkung festzustellen. Im alleinigen Fall, wo die Frauenstruktur überhaupt nicht Bestandteil der Gewerkschaft laut Geschäftsordnung ist, lässt sich ein gewisser Zusammenhang mit niedrigeren Werten der Integration von Frauen und ihren Interessen beobachten. Jedoch gibt es hier keine Hinweise darauf, dass der provisorische Status der Frauenstruktur eine eigenständige Wirkung ausübt. Vielmehr dürften die unterdurchschnittliche Integration von Frauen und der provisorische Status der Frauenstruktur gemeinsame Ursachen haben.

Eine verbindliche Frauenquote, die nur von einer einzigen Gewerkschaft eingeführt wurde, ist – zumindest in diesem einen Fall – mit deutlich höheren relativen Frauenanteilen in Gremien und Positionen verbunden. Sogenannte ‚Soll-Regelungen‘ für die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen haben hingegen keinen sichtbaren Effekt.

Der relative Frauenanteil in einem Gremium wird auch von dessen Größe und vom Modus seiner Besetzung mitbestimmt. In großen Gremien ist der Frauenanteil tendenziell höher, dies ist bei Gewerkschaften mit niedrigem Frauenanteil besonders ausgeprägt. Dementsprechend wirkt sich eine Zunahme von Positio-

nen in einem Gremium positiv auf den relativen Frauenanteil aus. In zentral bestellten Gremien schließlich sind die relativen Frauenanteile höher als in dezentral beschickten, da auf den unteren Ebenen die geschlechtsspezifischen Filter eine höhere Wirksamkeit entfalten. Die Relevanz eines Gremiums hat ebenfalls einen Effekt: Beim mächtigen Spitzengremium sinkt der relative Frauenanteil mit steigender Zahl der Sitze.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) weist in mehreren Punkten ein geringeres Ausmaß der Integration von Frauen auf als in Bezug auf situative Faktoren vergleichbare Gewerkschaften: Die Frauenabteilung ist nicht in der Geschäftsordnung verankert, die relativen Frauenanteile in den Gremien sind niedrig und Fraueninteressen weniger präsent, als dem hohen Frauenanteil an den Mitgliedern entspräche. Als eine mögliche Erklärung dafür bietet sich die politische Orientierung der GÖD an, denn im Gegensatz zu den anderen Gewerkschaften bildet in der GÖD die konservative Fraktion Christlicher Gewerkschafter die Mehrheit. Damit stellt die politische Ausrichtung einen situativen Faktor dar, der – zusätzlich zu den von vornherein berücksichtigten situativen Faktoren – von Bedeutung sein könnte.

Schließlich gibt es Hinweise darauf, dass die Förderung von Frauen und gewerkschaftlicher Frauenarbeit als ein Mittel im Konkurrenzkampf mit anderen Gewerkschaften eingesetzt wird. Die Gewerkschaft der Privatangestellten und die Gewerkschaft Metall-Textil weisen in mehreren Bereichen (v.a. Vertretung von Frauen in Gremien und Präsenz von Fraueninteressen in der Programmatik) vergleichsweise gute Werte der Integration von Frauen und ihren Interessen auf. Neben anderen Faktoren – vor allem der hohen Aktivität der Frauenstrukturen – könnte dies auch an der Konkurrenz der beiden Gewerkschaften um die Führungsrolle in der Gewerkschaftsbewegung liegen, die auch auf frauenpolitischem Gebiet ausgetragen wird. Damit wäre das Konkurrenzverhältnis zwischen Gewerkschaften ein weiterer Faktor, der zur Erklärung von Unterschieden in der Situation von Frauen innerhalb der Gewerkschaftsorganisation beiträgt.

Teil III: Deutschland

III.1 Gewerkschaftssystem und gewerkschaftliche Frauenstrukturen auf Dachverbandsebene

III.1.1 Das deutsche Gewerkschaftssystem¹

Nach dem Zweiten Weltkrieg, noch während der Besatzung Deutschlands durch die Alliierten, entstanden zunächst Gewerkschaftsverbände auf regionaler Ebene. 1949 wurde dann der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) als Einheitsgewerkschaft gegründet. Die Errichtung des DGB erfolgte nach dem Industriegewerkschaftsprinzip, d.h. ArbeiterInnen und Angestellte einer Branche sind in derselben Gewerkschaft organisiert. 1949 bestand der DGB aus 16 Gewerkschaften:² Industriegewerkschaft (IG) Metall, Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Gewerkschaft Holz und Kunststoff, IG Bau-Steine-Erden, IG Bergbau und Energie, IG Chemie-Papier-Keramik, Gewerkschaft Leder, IG Druck und Papier, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Gewerkschaft Kunst, Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (heute TRANSNET), Deutsche Postgewerkschaft, Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr und Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen. 1978 trat die Gewerkschaft der Polizei dem DGB bei.

Nicht alle der DGB-Gewerkschaften waren zum Zeitpunkt der Gründung Industriegewerkschaften im eigentlichen Sinn, manche organisierten unterschiedliche Branchen (z.B. Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten). Im Laufe der Zeit haben sich zudem einige Gewerkschaften (z.B. IG Metall) durch Ausdifferenzierung der Wertschöpfungsketten zu Multibranchengewerkschaften entwickelt. Die Domäne der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) war von Beginn an relativ breit und umfasste mit Ausnahme einiger Bereiche den gesamten öffentlichen Sektor und zusätzlich Branchen der Privatwirtschaft. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sowie die Gewerkschaft der Polizei (GdP) organisieren spezielle Gruppen innerhalb des öffentlichen Dienstes. Die beiden Gewerkschaften der ehemals öffentlichen Infrastrukturmonopole Post und Bahn schließlich weisen in hohem Ausmaß die Merkmale von Unternehmensgewerkschaften auf.

¹ Zu Überblicksdarstellungen der Gewerkschaften in Deutschland, insbesondere des DGB, siehe Armingeon (1988), Müller-Jentsch (1997: 83–158) sowie diverse Beiträge in Hemmer/Schmitz (1990) und Schroeder/Weßels (2003).

² Mehrere Gewerkschaften haben ihren Namen seit 1945 geändert. Zur besseren Verständlichkeit des Textes werden in der Regel die derzeit aktuellen Namen bzw. bei späteren Fusionen oder Domänenerweiterungen die vor diesem Ereignis verwendeten Namen angeführt.

Die Umsetzung der gemeinsamen Organisation von ArbeiterInnen und Angestellten war zwar innerhalb des DGB erfolgreich, die nach dem Zweiten Weltkrieg entstandenen Angestellten- und Beamtenverbände gliederten sich jedoch letztlich nicht in den DGB ein. 1949 formierten sich die Angestelltenverbände zur Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) und 1950 die Beamtenverbände zum Deutschen Beamtenbund (dbb). Sowohl DAG als auch dbb wurden als überparteiliche Verbände gegründet, gelten aber im Vergleich zum DGB als politisch konservativ. Da auch der DGB Angestellte und öffentlich Bedienstete organisiert, war es somit in diesen Berufsstatusgruppen zu einer Konkurrenzsituation der Gewerkschaftsbünde gekommen. Der DGB organisierte in beiden Gruppen mehr ArbeitnehmerInnen als seine Konkurrenten. Im Fall der Angestellten wurde das Konkurrenzverhältnis im Jahr 2001 durch die Fusion der DAG mit DGB-Gewerkschaften beendet, im Fall der öffentlich Bediensteten besteht es weiterhin.

Um eine politische oder konfessionelle Spaltung zu verhindern, wurde der DGB als Einheitsgewerkschaft errichtet.³ Mitte der 1950er Jahre kam es dennoch zu einer Abspaltung der christlichen GewerkschafterInnen, sie gründeten den Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands. Dieser besitzt im Vergleich zum DGB wenig Relevanz.

Der DGB ist der mit Abstand bedeutendste Dachverband. Mitte der 1990er Jahre gehörten über 80 Prozent der deutschen Gewerkschaftsmitglieder dem DGB an. Der dbb organisiert nur ca. die Hälfte der beamteten Gewerkschaftsmitglieder. Vor kurzem hat die DAG mit einigen Gewerkschaften des DGB fusioniert und ist nun Teil des DGB, der DGB umfasst damit beinahe 90 Prozent der deutschen Gewerkschaftsmitglieder. Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf den dominanten Dachverband DGB.

Das deutsche Gewerkschaftssystem besitzt einen mittleren Zentralisierungsgrad. Die einzelnen DGB-Gewerkschaften sind mit wenigen Ausnahmen stark zentralisiert, vom Dachverband aber unabhängiger als die Fachgewerkschaften in Österreich. Kernbereiche gewerkschaftlicher Aktivitäten, insbesondere die Tarifpolitik, liegen in der Kompetenz der Mitgliedsgewerkschaften. Der DGB ist dadurch weniger mächtig als der Österreichische Gewerkschaftsbund.

Der DGB ist zwar überparteilich, es gibt aber enge Beziehungen zur Sozialdemokratischen Partei Deutschlands. In den Spitzengremien des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften werden Sitze für VertreterInnen der Christlich-Demokratischen Union (CDU) reserviert. In den letzten Jahren sind die parteipolitischen Zuordnungen im DGB weniger wichtig geworden, insgesamt sind sie nicht so relevant wie im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB).

³ Bis 1933 war das deutsche Gewerkschaftssystem entlang parteipolitischer Linien gespalten, es gab sozialdemokratische, christliche und liberale Gewerkschaften. 1933 wurden die Gewerkschaften von den Nationalsozialisten aufgelöst.

Der Aufbau des DGB weist die für Interessenorganisationen typische Doppelstruktur auf. Der politischen Struktur, deren Mitglieder gewählt und bis auf wenige Positionen ehrenamtlich tätig sind, steht eine operative (administrative) Struktur gegenüber, die aus den hauptamtlichen SekretärInnen besteht. Im Vergleich zum ÖGB ist jedoch die Gruppe der gewählten FunktionärInnen, die gleichzeitig Angestellte des Dachverbands sind, deutlich größer. Die Gremien der politischen Struktur des DGB werden jeweils überwiegend von den Mitgliedsgewerkschaften beschickt. Auf zentraler Ebene gibt es folgende DGB-Organen: Bundeskongress, Bundesausschuss, Bundesvorstand und Revisionskommission. Auf regionaler Ebene sind Einheiten eingerichtet (Bezirke, Regionen), die ebenfalls über Organe verfügen. Für die sogenannten ‚Personengruppen‘ Frauen und Jugend sind eigene Ausschüsse (Bundes-Frauenausschuss, Bundes-Jugendausschuss) eingerichtet.

Der Bundeskongress stellt laut Satzung das höchste Organ des DGB dar, er wird alle vier Jahre abgehalten. Die Delegierten zum Bundeskongress werden von den Gewerkschaften entsprechend ihrer Mitgliederstärke entsandt. Zusätzlich nehmen Delegierte mit beratender Stimme am Bundeskongress teil, dazu zählen die Mitglieder der anderen Organe auf Bundesebene und VertreterInnen des Bundes-Frauen- und der Bundes-Jugendausschusses. Der Bundesausschuss fasst alle Beschlüsse zwischen den Bundeskongressen. Er besteht aus 70 jeweils von den Gewerkschaften zu entsendenden Mitgliedern, dem Bundesvorstand und den Bezirksvorsitzenden. Der Bundesvorstand des DGB vertritt den Bund nach innen und außen. Er wird aus den Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften und dem geschäftsführenden Bundesvorstand gebildet. Der geschäftsführende Bundesvorstand setzt sich aus dem oder der Vorsitzenden, dem oder der stellvertretenden Vorsitzenden und drei weiteren Mitgliedern zusammen, er wird am Bundeskongress gewählt. Der geschäftsführende Bundesvorstand führt die Geschäfte des Bundes und entspricht von seinen Aufgaben und seiner Funktion her dem Präsidium des ÖGB, aber im Unterschied zum ÖGB zählen die Vorsitzenden von großen Mitgliedsgewerkschaften nicht zu seinen Mitgliedern. Dem geschäftsführenden Bundesvorstand gehören Hauptamtliche an, die zumindest ab Übernahme der Funktion im geschäftsführenden Bundesvorstand keine Funktion in einer Mitgliedsgewerkschaft innehaben. Jedes Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstands ist für einen oder mehrere inhaltliche Bereiche zuständig. Die Revisionskommission überprüft die finanzielle Gebarung des Bundes.

Die Grundsätze, der Organisationsbereich und die Strukturen der DGB-Mitgliedsgewerkschaften sind in ihren Satzungen geregelt. Der Aufbau der Mitgliedsgewerkschaften ähnelt dem des DGB, variiert jedoch etwas mehr als im Fall der Fachgewerkschaften des ÖGB. In den DGB-Gewerkschaften gibt es in der Regel eine regionale Gliederung und häufig auch eine fachliche Gliederung. Letztere ist nur in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Form von definierten Fachbereichen in der Satzung verankert. In den anderen Ge-

werkschaften wird die fachliche Gliederung in Form von Fachgruppen vorgenommen, die in den Satzungen nicht namentlich aufgezählt werden. In allen Gewerkschaften gibt es eigene Strukturelemente für die Personengruppen (Frauen, Jugend und – je nach Gewerkschaft – auch Angestellte, ArbeiterInnen, BeamtInnen oder SeniorInnen). Entgegen der Mehrheit der Gewerkschaften, die stark zentralistisch aufgebaut sind, besitzt die regionale Ebene in der GdP und in der GEW eine stärkere Autonomie.

Die Organe der DGB-Gewerkschaften auf Bundesebene entsprechen hinsichtlich Bezeichnung und Funktionen in etwa denen des DGB. Das höchste Organ ist der Gewerkschaftstag, manchmal auch Bundeskongress genannt. Das dem DGB-Bundesvorstand entsprechende Organ wird in mehreren Gewerkschaften ‚Hauptvorstand‘ genannt, es kann aber auch andere Bezeichnungen haben (‚Vorstand‘, ‚Bundesvorstand‘). Der Hauptvorstand leitet die Gewerkschaft. Er besteht in der Regel aus ehrenamtlichen Mitgliedern und dem hauptamtlichen geschäftsführenden Hauptvorstand.⁴ Der geschäftsführende Hauptvorstand führt die Geschäfte der Gewerkschaft zwischen den Sitzungen des Hauptvorstands, er besteht aus dem bzw. der Vorsitzenden, den Vorsitzenden-StellvertreterInnen und gegebenenfalls weiteren Mitgliedern. So wie beim geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB sind die Mitglieder des geschäftsführenden Hauptvorstands gewählte Hauptamtliche. Von seinen Aufgaben her entspricht der geschäftsführende Hauptvorstand dem Präsidium der österreichischen Gewerkschaften, in seiner Zusammensetzung (nur Hauptamtliche) unterscheidet er sich jedoch. Ähnlich dem DGB gibt es im geschäftsführenden Hauptvorstand mehrere, häufig ‚Vorstandsbereiche‘ genannte Agenden. Jedes Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands ist (je nach Größe des Vorstands) für einen oder mehrere Bereiche zuständig. Die Vorstandsbereiche sind manchmal in der Satzung angeführt, häufiger aber in Richtlinien geregelt.

Das höchste Gremium zwischen den Gewerkschaftstagen ist der (Gewerkschafts-)Beirat (oder auch ‚Gewerkschaftsrat‘). Die Delegierten zum Gewerkschaftstag sowie die nicht am Gewerkschaftstag gewählten Mitglieder des Hauptvorstands und des Gewerkschaftsbeirats werden von den regionalen Einheiten entsandt, in Fall von ver.di zusätzlich von den fachlichen Einheiten. Für VertreterInnen der Personengruppen sind teilweise Sitze in diesen Gremien reserviert. So wie im DGB besteht die Struktur der Mitgliedsgewerkschaften aus einer politischen, überwiegend ehrenamtlichen, und einer operativen, hauptamtlichen Dimension, wobei an der Spitze gewählte Hauptamtliche tätig sind. Der Aufbau der DAG und des dbb ähneln dem des DGB bzw. seiner Mitgliedsge-

⁴ Eine aktuelle Ausnahme ist ver.di. Dort besteht der Bundesvorstand zur Gänze aus Hauptamtlichen und es gibt keinen geschäftsführenden Bundesvorstand. Das höchste Gremium der ver.di zwischen den Bundeskongressen ist der Gewerkschaftsrat, er setzt sich vollständig aus ehrenamtlichen Mitgliedern zusammen.

werkschaften. Im dbb heißt das oberste geschäftsführende Gremium ‚Bundesleitung‘.

Die Besetzung der Gremien in den DGB-Mitgliedsgewerkschaften erfolgt durch Delegation von unten nach oben. Von Mitgliederversammlungen der untersten Ebene (z.B. Ortsgruppe, Ortsverband) werden Delegierte in das nächsthöhere Gremium auf regionaler Ebene (z.B. Bezirksverband) entsandt, welche wiederum (gegebenenfalls über ein dazwischen liegendes regionales Gremium) Delegierte in die Bundesgremien entsenden. Bei der Besetzung der Gremien wird das Prinzip der Gruppenrepräsentation verfolgt, dieses ist teilweise in den Satzungen angeführt. Geachtet wird auf die Repräsentation der Fachbereiche und (auf zentraler Ebene) auf die Repräsentation der Länder und der CDU. Auch VertreterInnen der Personengruppen sind häufig in die Gremien eingebunden. So wie im ÖGB werden die ehrenamtlichen Positionen im DGB von den freigestellten BetriebsrätInnen großer Unternehmen dominiert. Beim Ablauf der Wahlen für höhere Funktionen auf den Bundeskongressen oder Gewerkschaftstagen fällt im Vergleich zu Österreich auf, dass es in den deutschen Gewerkschaften (im DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften, in der DAG und im dbb) häufiger Gegenkandidaturen gibt.

Einige Gewerkschaften haben in den Betrieben gewerkschaftliche Vertrauensleute installiert, die außerhalb des Betriebsrats aktiv sind und von den Gewerkschaftsmitgliedern des Betriebs gewählt werden. Die Bedeutung der Vertrauensleute ist in den 1990er Jahren gesunken. Am relevantesten sind und waren sie in großen Betrieben in der Domäne der IG Metall (Wassermann 2003: 412–8). Die Vertrauensleute besitzen keinerlei Rechte der Arbeitnehmervertretung auf Betriebsebene, diese wird von den Betriebsräten wahrgenommen. So wie in Österreich ist die Institution des Betriebsrats bzw. des Personalrats (im öffentlichen Dienst) formal unabhängig von der Gewerkschaft, erfüllt für diese aber, insbesondere dort wo es keine Vertrauensleute gibt, wichtige Funktionen.⁵ Die Betriebsräte nehmen eine zentrale Rolle in der Rekrutierung und in der Vermittlung zwischen Gewerkschaften und Mitgliedern ein. Aus den Reihen der BetriebsrätInnen kommen die ehrenamtlichen FunktionärInnen und auch ein großer Teil der GewerkschaftsekretärInnen. Gewerkschaftsfunktionen werden primär von Betriebsratsvorsitzenden wahrgenommen, da diese eher freigestellt sind und somit mehr zeitliche Ressourcen für die Gewerkschaftsarbeit aufbringen können.⁶ Unter den GewerkschaftsfunktionärInnen finden sich häufig auch deshalb

⁵ Betriebsräte werden in Betrieben mit mindestens fünf regelmäßig beschäftigten ArbeitnehmerInnen gewählt. Die Betriebsratsdichte variiert nach Betriebsgröße und Branche. So wie in Österreich sind in großen Betrieben Betriebsratskörperschaften häufiger eingerichtet als in kleineren und mittleren Betrieben, in der Sachgütererzeugung häufiger als in vielen Dienstleistungsbranchen.

⁶ Ab 200 regelmäßig beschäftigten ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb ist (mindestens) ein Mitglied des Betriebsrats freizustellen.

Betriebsratsvorsitzende großer Betriebe, da diese aufgrund der höheren Zahl vertretener Mitglieder ein stärkeres Gewicht und eine höhere Legitimation besitzen. Die Bindung der BetriebsrätInnen an die Gewerkschaft hat zwar so wie in Österreich abgenommen, aber nach wie vor sind die BetriebsrätInnen zentrales Bindeglied zwischen Gewerkschaften und Mitgliedern.

Die Regelung der Arbeitsbeziehungen Deutschlands weist die Charakteristika eines korporatistischen Systems auf: Zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und der Regierung kommt es zu konsensorientierter Interessenabstimmung. So berücksichtigen die deutschen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in ihrer Tarifpolitik volkswirtschaftliche Ziele. Auf Arbeitnehmerseite sind der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die zentralen Akteure. Die Gewerkschaften nehmen über die Institutionen des Sozialstaats und korporatistische Verbundsysteme Einfluss auf die Sozial- und Wirtschaftspolitik (Esser 2003: 77–8).

Die Tarifverhandlungen finden auf Branchenebene in den einzelnen Ländern statt, es gibt kaum gesamtdeutsche Tarifverträge.⁷ In den letzten Jahren ist es zu Erosionserscheinungen des Tarifsystems gekommen. Zum einen hat es Verlagerungen von der Branchen- auf die Betriebsebene gegeben, zum anderen sind infolge des sinkenden Organisationsgrades der Arbeitgeberverbände die Deckungsraten der Tarifverträge gesunken.

Sinkende Mitgliederzahlen und daraus resultierende finanzielle Probleme führten dazu, dass beginnend mit Ende der 1980er Jahre mehrere Gewerkschaften fusionierten.⁸ 1989 vereinigten sich die IG Druck und Papier und die Gewerkschaft Kunst zur IG Medien. 1996 bildeten die IG Bau-Steine-Erden und die Gewerkschaft Gartenbau, Land und Forstwirtschaft die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IGBAU). 1997 fusionierten die IG Chemie-Papier-Keramik, die IG Bergbau und Energie und die Gewerkschaft Leder zur IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE). 1998 trat die Gewerkschaft Textil-Bekleidung der IG Metall bei und im Jahr 2000 auch die Gewerkschaft Holz und Kunststoff. 2001 kam es zu einer Großfusion von DAG und vier DGB-Gewerkschaften, der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), der ÖTV, der IG Medien und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), das Ergebnis ist die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Diese Fusion war im Gegensatz zu den vorigen Fusionen nicht nur von (drohender) Finanznot getrieben, sondern erfolgte auch aus strategischen Überlegungen. Dabei ging es vor allem darum, die Gewerkschaft für die wachsende Gruppe der Angestellten attraktiver zu machen (Müller/Wilke 2003: 139). Am vorläufigen Ende des Fusionsprozesses der deutschen Gewerkschaften ist die Zahl der DGB-Gewerkschaften von 17 Gewerkschaften auf acht

⁷ Der Tarifvertrag ist das deutsche Pendant zum österreichischen Kollektivvertrag.

⁸ Zu den Gewerkschaftsfusionen in Deutschland siehe Keller (2001), Klatt (1997), Müller et al. (2002), Müller/Wilke (2003) und Waddington/Hoffmann (2005).

gesunken, an die Stelle von Industriegewerkschaften sind zunehmend Multibranchengewerkschaften gerückt.

Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) organisierte überwiegend Angestellte in der Privatwirtschaft. Die übrigen DAG-Mitglieder waren im öffentlichen Dienst beschäftigt, dabei handelte es sich zum Großteil um nicht-beamtete öffentlich Bedienstete (Angestellte). Der öffentliche Dienst gewann im Laufe der 1970er und 1980er Jahre mehr Bedeutung und der Anteil der im öffentlichen Dienst tätigen Mitglieder stieg von einem guten Fünftel auf ein Drittel. Da im überwiegenden Zeitraum die Angestellten der Privatwirtschaft stark vorherrschten und auch zuletzt noch eine deutliche Mehrheit bildeten, ist die DAG als Angestelltengewerkschaft zu klassifizieren

Die DGB-Gewerkschaften organisieren ArbeiterInnen und Angestellte gemeinsam, deshalb gibt es keine eigentlichen Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften. Jedoch ist in den einzelnen Gewerkschaften der ArbeiterInnenanteil unterschiedlich hoch. In den 1950er Jahren wiesen folgende Gewerkschaften einen ArbeiterInnenanteil von mehr als 90 Prozent auf: Gewerkschaft Holz und Kunststoff, IG Metall, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, IG Druck und Papier, IG Bau-Steine-Erden, IG Bergbau und Energie, IG Chemie-Papier-Keramik, Gewerkschaft Leder, Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Gewerkschaft Textil-Bekleidung. Im Laufe der folgenden Jahrzehnte stieg der Anteil der Angestellten, diese Gewerkschaften bzw. ihre Nachfolgegewerkschaften organisier(t)en jedoch nach wie vor überwiegend ArbeiterInnen (siehe Tabelle A.2 in Anhang IV). Eine Ausnahme stellt die 1989 in der IG Medien aufgegangene IG Druck und Papier dar. Hier gab es einen deutlicheren Rückgang der ArbeiterInnen, Mitte der 1990er Jahre waren aber noch knapp zwei Drittel der Mitglieder der IG Medien ArbeiterInnen.⁹ Durch die Fusion mit vier anderen Gewerkschaften zu ver.di ist die IG Medien schließlich als ArbeiterInnengewerkschaft verschwunden. 2004 hat die IG Bauen-Agrar-Umwelt mit über 90 Prozent den höchsten ArbeiterInnenanteil, es folgen die IG Metall mit über 80 Prozent und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten sowie die IG Bergbau, Chemie, Energie mit etwas mehr als drei Viertel ArbeiterInnen. Wenn nur die weiblichen Mitglieder betrachtet werden, dann ist der Anteil der Arbeiterinnen etwas geringer, aber 2004 beträgt er in allen angeführten Gewerkschaften mehr als 60 Prozent.

Eindeutige Angestelltengewerkschaften innerhalb des DGB vor der Großfusion 2001 waren die Gewerkschaft Kunst (GK) und die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV). Die HBV hatte in den 1950er Jahren mehr als

⁹ Der höhere Angestelltenanteil der IG Medien im Vergleich zur IG Druck und Papier in früheren Jahren ist nur zu einem Teil auf die Fusion mit der kleineren Gewerkschaft Kunst zurückzuführen, bereits vor der Fusion betrug der Anteil der ArbeiterInnen in der IG Druck und Papier nur mehr 75 Prozent.

drei Viertel Angestellte unter ihren Mitgliedern und beinahe 90 Prozent im Jahr 2000, vor der Fusion zu ver.di. In der GK gab es in den 1950er Jahren über 90 Prozent Angestellte und ab 1969 bestand die Mitgliederschaft zur Gänze aus Angestellten. Die Gewerkschaft ver.di, in die die Angestelltengewerkschaften des DGB und die DAG aufgegangen sind, besitzt überwiegend Angestellte als Mitglieder, jedoch sind 2004 ein Drittel der Mitglieder ArbeiterInnen. Zudem sind nicht nur sieben Prozent der Mitglieder BeamtenInnen, sondern ein Teil der ArbeiterInnen und Angestellten ist ebenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigt. Deshalb hat ver.di den deutlichen Charakter einer Mischgewerkschaft aus allen drei Berufsstatusgruppen (ArbeiterInnen, Angestellte und öffentlicher Dienst). Wenn jedoch nur die weiblichen Mitglieder betrachtet werden, so ist ver.di eher als Mischgewerkschaft von Angestelltengewerkschaft und Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes zu klassifizieren.

Die Gewerkschaft ÖTV, eine der Gewerkschaften, die zu ver.di fusionierten, war überwiegend, aber nicht ausschließlich, eine Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes.¹⁰ Eine weitere Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes, die in ver.di aufging, war die Deutsche Postgewerkschaft (ihre Domäne wurde in den 1990er Jahren privatisiert). Die noch bestehenden Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes innerhalb des DGB sind (anders als die ÖTV) auf spezifische Bereiche beschränkt: die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft auf den Bildungsbe-
reich, die Gewerkschaft der Polizei auf die Beschäftigten der Polizei und TRANSNET auf den ehemals staatlichen Monopolbetrieb der Bahn.

In Deutschland gibt es derzeit keine Gewerkschaft, die ausschließlich im privaten Dienstleistungsbereich tätig wäre. In der Vergangenheit war die HBV eine reine Dienstleistungsgewerkschaft des privaten Sektors. Aktuell wird eine Dienstleistungsbranche, die Reinigung, von der überwiegend im Produktionssektor tätigen IGBAU organisiert (welche zusätzlich noch für den primären Sektor zuständig ist). Die Mehrheit der weiblichen Mitglieder der IGBAU arbeitet mittlerweile in der Reinigung, somit im Dienstleistungssektor. Eine ausgeprägte Mischung von Produktions- und Dienstleistungssektor findet sich bei der NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Unter den Mitgliedern überwiegen zwar die Angehörigen des Produktionssektors, in der Domäne der NGG ist jedoch der Dienstleistungssektor stärker vertreten. Die übrigen Branchen des privaten Dienstleistungssektors werden von der ver.di (früher ÖTV) gemeinsam mit dem öffentlichen Dienst organisiert.

¹⁰ In den Mitgliederzahlen der ÖTV werden von den öffentlich Bediensteten nur die BeamtenInnen separat ausgewiesen, die nicht-beamteten öffentlich Bediensteten werden unter die ArbeiterInnen und Angestellten subsumiert. Zahlen zu den öffentlich Bediensteten insgesamt liegen nicht vor. Auffällig ist, dass der Anteil der ArbeiterInnen an den Mitgliedern der ÖTV sich von knapp zwei Drittel in den 1950er Jahren auf 43 Prozent im Jahr 2000 verringerte.

Der Berufsstatus der Mitglieder einer Gewerkschaft in Kombination mit der Branchenzugehörigkeit erlaubt Schätzungen zum durchschnittlichen Qualifikationsniveau der Mitglieder. Höher qualifizierte Mitglieder (AbiturientInnen, AkademikerInnen) finden sich häufiger in den DGB-Gewerkschaften GEW, ÖTV, HBV und GK sowie in der DAG und im dbb. In mehreren Gewerkschaften, vor allem ver.di, aber auch IG Metall und IGBCE, ist die Mitgliedschaft von der Qualifikation als sehr heterogen einzustufen. Aufgrund der gemeinsamen Organisation von ArbeiterInnen und Angestellten sowie der teilweise heterogenen Branchenzusammensetzung gibt es kaum Gewerkschaften, deren Mitglieder überwiegend gering qualifiziert sind (ohne weiterführende Schule oder Lehrabschluss). Es kann allerdings angenommen werden, dass das Qualifikationsniveau in den ArbeiterInnengewerkschaften niedriger ist, vor allem in der IGBAU. Unter den weiblichen Mitgliedern der IGBAU findet sich jedenfalls ein hoher Anteil ungelernter Arbeitskräfte.

Dem allgemeinen Muster folgend ist in Deutschland der gewerkschaftliche Organisationsgrad¹¹ im öffentlichen Dienst und in der Gütererzeugung höher als im privaten Dienstleistungssektor, unter den ArbeiterInnen höher als unter den Angestellten, in großen Betrieben höher als in kleinen, unter Vollzeitbeschäftigten höher als unter Teilzeitbeschäftigten und anderen atypisch Beschäftigten. In den 1980er Jahren ging der gewerkschaftliche Organisationsgrad etwas zurück (Ebbinghaus 2003: 181). Parallel dazu kam es zu einem leichten Ansteigen der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder, aufgrund des Strukturwandels der Wirtschaft verzeichneten jedoch vor allem die Gewerkschaften des Produktionssektors einen Mitgliederrückgang. Nach der Vereinigung mit Ostdeutschland war kurzfristig ein Anstieg der Mitgliederzahlen und auch des Organisationsgrades zu verzeichnen. Seitdem hat ein kontinuierlicher Rückgang der Mitgliederzahlen und des Organisationsgrades in fast allen Gewerkschaften stattgefunden, besonders ausgeprägt war er in den 1990er Jahren. Nur im dbb sind die Mitgliederzahlen nicht zurückgegangen, sondern auch nach 1991 kontinuierlich angestiegen.

Seit Anfang der 1990er Jahre stellen die geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, vor allem der verschärfte internationale Wettbewerb, die Folgen der Vereinigung von West- und Ostdeutschland und die fortschreitende europäische Integration (einschließlich der gemeinsamen Währung) große Herausforderungen für das historisch gewachsene Institutionensystem der Arbeitsbeziehungen Deutschlands dar. Damit in Zusammenhang stehen die sich abzeichnenden Erosionserscheinungen des Tarifsystems. Diese Entwicklungen, gemeinsam mit dem andauernden Rückgang der Mitgliedszahlen, setzen den DGB derzeit stark unter Druck (Esser 2003: 79–81).

¹¹ Anteil der gewerkschaftlich Organisierten an den Beschäftigten

III.1.2 Entstehung und Aufbau der DGB-Frauenstruktur

Im Folgenden wird die Frauenstruktur des Dachverbands DGB dargestellt. Die Frauenstrukturen des dbb und der DAG werden unten, gemeinsam mit der detaillierteren Beschreibung der Frauenstrukturen der DGB-Gewerkschaften, behandelt (III.2).

Die Errichtung der Frauenstrukturen in den deutschen Gewerkschaften knüpfte an die Arbeiterinnensekretariate der Gewerkschaften vor 1933 an (Pinl 1977: 99). Als sich nach dem Zweiten Weltkrieg auf der regionalen Ebene Gewerkschaftsverbände bildeten, begannen auch die Gewerkschaftsfrauen an verschiedenen Orten in den Gewerkschaften und gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen mit dem Aufbau von Frauenstrukturen (Derichs-Kunstmann 1993: 66–9, 75–81). Bereits in der ersten Satzung des DGB des Jahres 1949 wurde die „Durchführung gemeinsamer Gewerkschaftsaufgaben für [...] die Frauen“ als Aufgabe des Bundes genannt. Der DGB-Gründungskongress 1949 beauftragte den Bundesvorstand mit der Errichtung von Referaten für Frauenfragen und der Erlassung von Richtlinien über zu bildende Frauenausschüsse. Diese Richtlinien wurden 1951 vom Bundesvorstand des DGB beschlossen. Sie regelten zum einen die Zusammensetzung der Frauenausschüsse, zum anderen die Aufgaben der gewerkschaftlichen Frauenarbeit. Weiters wurde als operatives Strukturelement eine Frauenabteilung eingerichtet, die heute ‚Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik‘ heißt, sie wird von der Bundesfrauensekretärin geleitet.

Der vom Gründungskongress 1949 verabschiedete Auftrag zur Einrichtung von Frauenstrukturen richtete sich auch an die Mitgliedsgewerkschaften des DGB. In einigen Gewerkschaften waren Frauenstrukturen von Beginn an Teil der Gewerkschaft laut Satzung, in anderen verzögerte sich die Einrichtung einer Frauenstruktur aus unterschiedlichen Gründen um einige oder mehrere Jahre (siehe III.2.2). Die gewerkschaftliche Frauenarbeit im DGB ist Teil der sogenannten ‚Personengruppen‘-Arbeit. (Weitere Personengruppen auf DGB-Ebene waren von Beginn an die Jugend, die Angestellten und die BeamtInnen, später kamen die ArbeiterInnen und die SeniorInnen hinzu.)

Die Richtlinien für die Frauenarbeit im DGB sehen vor, dass ein Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands für die Frauenarbeit zuständig ist. Bereits dem ersten geschäftsführenden Bundesvorstand gehörte eine Vertreterin der Frauenstruktur an, in der Folge war sie dann auch das für die Frauenarbeit zuständige Mitglied (Derichs-Kunstmann 1993: 92).

Nach und nach wurden der Frauenstruktur im DGB einige Rechte eingeräumt. Der Bundesfrauenausschuss erhielt 1956, so wie andere Personengruppenausschüsse, die Antragsberechtigung zum Bundeskongress (Derichs-Kunstmann 1993: 82). Seit 1962 muss eine Vertreterin der Frauenausschüsse auf Landesbe-

zirks- und Kreisebene Mitglied des Landesbezirks- bzw. Kreisvorstands sein.¹² Seit 1971 haben Vertreterinnen der regionalen Frauenstrukturen das Recht, an den Landesbezirkskonferenzen bzw. Kreisdelegiertenversammlungen mit beratender Stimme teilzunehmen.¹³ Auch auf zentraler Ebene wurden der Frauenstruktur zu diesem Zeitpunkt Vertretungsrechte eingeräumt. Seit 1971 müssen drei Vertreterinnen des Bundes-Frauenausschusses am Bundeskongress teilnehmen und eine Vertreterin des Bundes-Frauenausschusses an den Sitzungen des Bundesausschusses, in beiden Fällen mit beratender Stimme. Dem Bundesvorstand des DGB, der aus den hauptamtlichen Vorstandsmitgliedern und den Vorsitzenden der Gewerkschaften besteht, müssen laut Satzung keine Vertreterinnen der Frauenstruktur angehören, auch nicht mit beratender Stimme. Vertreterinnen der Frauenstruktur gehören somit satzungsgemäß DGB-Gremien nur auf regionaler Ebene stimmberechtigt an, und zwar den regionalen Vorständen. In allen anderen Gremien, denen sich angehören müssen (regionale Konferenzen, Bundesgremien), haben sie nur beratende Stimme. Ein Spezialfall ist das für die Frauenarbeit zuständige Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstands, das – wie der gesamte geschäftsführende Vorstand – zugleich Mitglied des Bundesvorstands und des Bundesausschusses ist. Die Inhaberin dieser Position ist Kraft ihres Amtes Vorsitzende des Bundesfrauenausschusses. Auch wenn sie üblicherweise aus der Frauenstruktur kommt, ist doch formal die Bekleidung dieser Position nicht daran gebunden – somit gibt es kein Vertretungsrecht der Frauenstruktur im geschäftsführenden Bundesvorstand. Zudem findet sich die diesbezügliche Regelung nicht in der Satzung des DGB, sondern in den Richtlinien für die Frauenarbeit.

Die aktuellen Richtlinien für die Frauenpolitik im DGB¹⁴ stellen eine überarbeitete Fassung der Richtlinien für die Frauenarbeit aus dem Jahr 1951 dar. Sie sehen Frauenausschüsse auf der Landes-, Kreis- und Bundesebene vor. Die regionalen Frauenausschüsse bestehen aus Vertreterinnen der DGB-Gewerkschaften und jeweils Vertreterinnen der regional darunter liegenden Ausschüsse. Dem DGB-Bundesfrauenausschuss gehören Vertreterinnen der Mitgliedsgewerkschaften, die DGB-Landesfrauensekretärinnen, Vertreterinnen der Landesbezirksfrauenausschüsse, das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands und die Bundesfrauensekretärin des DGB an. Wie bereits angeführt ist das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstands aufgrund dieses Amtes Vorsitzende des Bundesfrauenausschusses, die Bundesfrauensekretärin ist ihre Stellvertreterin. Auf Landesebene finden die Landesfrauenkonferenzen statt, auf Bundesebene die Bundesfrauenkonferenz.

¹² Deutscher Gewerkschaftsbund: Satzung. Düsseldorf 1962.

¹³ Deutscher Gewerkschaftsbund: Satzung. Düsseldorf 1971.

¹⁴ Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand Abteilung Frauenpolitik: Richtlinien für die Frauenpolitik im DGB. Düsseldorf 2000.

Die ersten Richtlinien für die Frauenarbeit aus dem Jahr 1951 weisen explizit darauf hin, dass die DGB-Frauenstruktur Teil des DGB und keine eigene Organisation ist, sowie darauf, dass sie ihre Arbeit im Rahmen der Satzung des DGB durchführt. Der Frauenstruktur wird „beratende Funktion“ zuerkannt (Derichs-Kunstmann 1993: 80). Diese Passi sind im Laufe der Zeit aus den Richtlinien verschwunden, der von ihnen ausgedrückte Tatbestand hat sich aber nicht verändert. Kritikerinnen merken an, dass die Frauenstrukturen im DGB nur wenig politische Artikulationsmöglichkeiten bieten und alle Aktivitäten der Bestätigung durch die männlich dominierte Vorstandsebene bedürfen (z.B. Camen 1993: 281–2). Die Aufgaben der gewerkschaftlichen Frauenpolitik gemäß den ersten Richtlinien umfassten v.a. die Mitarbeit an der Umsetzung der DGB-Forderungen für die erwerbstätigen Frauen, Bildung und Schulung der weiblichen Mitglieder, die Werbung neuer Mitglieder, die Zusammenarbeit mit Frauenorganisationen, welche die gewerkschaftlichen Forderungen unterstützen, und die Pflege internationaler Beziehungen im Bereich der gewerkschaftlichen Frauenarbeit. Laut den aktuellen Richtlinien ist die generelle Aufgabe der DGB-Frauenpolitik die Diskussion und Vertretung der Interessen von Frauen nach innen und nach außen. In Zusammenhang damit werden weiters genannt: die Beteiligung an der Umsetzung von Gender Mainstreaming, die Sicherung einer adäquaten Teilhabe der Frauen in den gewerkschaftlichen Gremien, die Vertretungsarbeit in diversen Gremien und nicht-formalen Netzwerken sowie Öffentlichkeitsarbeit, um die Anliegen, Ideen und Interessen von Frauen zu einem gesellschaftlichen Thema zu machen.

Die DGB-Frauenstruktur unterhält enge Kontakte zu den Frauenstrukturen der Mitgliedsgewerkschaften und ist über die Gremien mit ihnen verwoben. Der Einfluss der DGB-Frauenstruktur auf die Frauenstrukturen in den Mitglieds-gewerkschaften scheint allerdings geringer zu sein als in Österreich. Dies dürfte vor allem auf die höhere Autonomie der DGB-Gewerkschaften zurückzuführen sein.

III.2 Frauenstrukturen in den deutschen Gewerkschaften

III.2.1 Aufbau der Frauenstrukturen

So wie im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) sind in vielen DGB-Gewerkschaften die Frauenstrukturen als eine von mehreren ‚Personengruppen‘ eingerichtet. In allen DGB-Gewerkschaften gibt es eine gewählte Frauenstruktur in Form von Frauenausschüssen und Frauenkonferenzen.¹⁵ Diese Gremien sind heute meist in den Satzungen angeführt, teilweise werden sie jedoch nur erwähnt

¹⁵ Die Frauenstruktur der mittlerweile nicht mehr existierenden Deutschen Angestellten-Gewerkschaft ähnelte in diesen Punkten der Frauenstruktur der DGB-Gewerkschaften.

ohne dass ihre Einrichtung festgelegt ist (siehe Übersicht III.1).¹⁶ Ausführlicher als in der Satzung werden die Frauenstrukturen in Richtlinien geregelt. Im Deutschen Beamtenbund (dbb) heißt die gewählte Frauenstruktur ‚Bundesfrauenvertretung‘. Auch hier erfolgen ausführlichere Regelungen mittels einer Richtlinie.

Neben der politischen Frauenstruktur gibt es in den DGB-Gewerkschaften, so wie im Dachverband, einen Vorstandsbereich ‚Frauen‘ oder ‚Frauenpolitik‘ im geschäftsführenden Hauptvorstand (siehe Übersicht III.1).¹⁷ In der Gewerkschaft TRANSNET, der ehemaligen Gewerkschaft der Eisenbahner, heißt der frühere Vorstandsbereich ‚Frauen- und Familienpolitik‘ nun ‚Chancengleichheit‘, wobei Chancengleichheit von Frauen und Männern gemeint ist und nicht Chancengleichheit anderer Gruppen. Im dbb gibt es keinen Vorstandsbereich Frauenpolitik. Teilweise werden die einzelnen Vorstandsbereiche nicht in der Satzung angeführt, sondern in Richtlinien geregelt. In diesen Fällen ist dann auch der Vorstandsbereich Frauen nicht in der Satzung erwähnt. Die Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands sind in der Regel jeweils für mehrere Bereiche zuständig, deshalb wird der Vorstandsbereich Frauen neben anderen Agenden wahrgenommen. Es kommt auch vor, dass für eine kürzere oder längere Zeit ein Mann für den Vorstandsbereich Frauen zuständig ist. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) unterscheidet sich von den anderen Gewerkschaften dadurch, dass in ihr das für Frauenpolitik zuständige Vorstandsmitglied explizit für den Bereich Frauenpolitik bestellt wird, auch wenn es dann noch für andere Bereiche zuständig ist.

Im Rahmen des Vorstandsbereichs Frauen(politik) gibt es meist eine operative Organisationseinheit, die sowohl den Vorstandsbereich als auch die politische Frauenstruktur administrativ unterstützt. Sie heißt häufig ‚Abteilung (für) Frauen‘ (vor allem in der Vergangenheit) oder ‚Abteilung Frauenpolitik‘ bzw. ‚Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik‘, in der TRANSNET ‚Referat Chancengleichheit‘. Neben ‚Abteilung‘ oder ‚Referat‘ werden diese Organisations-

¹⁶ Die Kategorien, mittels derer die Verankerung der Frauenstrukturen in Deutschland beschrieben wird, unterscheiden sich aus sachlichen Gründen von denen im österreichischen Teil. Die Verwendung eines einheitlichen Kategorienschemas ist für den Zweck der Untersuchung weder notwendig noch sinnvoll.

¹⁷ Auch in den meisten Vorgängerinnen der fusionierten DGB-Gewerkschaften gab es im geschäftsführenden Hauptvorstand einen Vorstandsbereich Frauen. Ausnahmen waren die Gewerkschaft Kunst und die Gewerkschaft Druck und Papier. In der Gewerkschaft Kunst, die ein Zusammenschluss mehrerer Verbände ohne eigene Strukturen war, gab es keinen Vorstandsbereich Frauen so wie es überhaupt keine Vorstandsbereiche gab. In der Gewerkschaft Druck und Papier gab es keinen Vorstandsbereich Frauen beim geschäftsführenden Vorstand, es gab jedoch einen Bereich Frauen beim Zentralvorstand. In der DAG, in der die Ressorts des Bundesvorstands in der Satzung festgehalten waren, gab es von 1957 bis 1971 das Ressort Frauen. Nach der Streichung des Ressorts Frauen wurde die Hauptabteilung Weibliche Angestellte geschaffen, deren Leiterin Mitglied des Beirats wurde (Lübke/Werner o.J.: 30–1).

Übersicht III.1: Frauenstrukturen laut Satzung und entsprechender Vorstandsbereich in den deutschen Gewerkschaften

Gewerkschaft	Frauenstruktur laut Satzung ¹	Vorstandsbereich
IG Bauen-Agrar-Umwelt	Personengruppe Frauen, Bundesfrauenkonferenz, Bezirksfrauenarbeitskreise ²	„Frauenpolitik“ in Satzung angeführt
IG Bergbau, Chemie, Energie	Bundesfrauenausschuss und weitere Gremien	„Frauen“ in Satzung angeführt
... Erziehung und Wissenschaft	Bundesfrauenausschuss	„Frauenpolitik“ in Satzung angeführt
IG Metall	Frauenausschuss beim Vorstand der IG Metall ³	„Frauen- und Gleichstellungspolitik“ in Satzung nicht angeführt
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	Bundesfrauenausschuss ⁴	„Frauen“ in Satzung nicht angeführt
... der Polizei	Frauengruppe	„Frauen“ in Satzung nicht angeführt
TRANSNET	„gewerkschaftliche Frauenarbeit“ mit diversen Gremien	„Chancengleichheit“ in Satzung nicht angeführt
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Vertretungsstrukturen für Frauen- und Gleichstellungspolitik	„Frauen- und Gleichstellungspolitik“ in Satzung nicht angeführt
Deutscher Gewerkschaftsbund	Bundes-Frauenausschuss bzw. Bundes-Frauenkonferenz ⁵	„Gleichstellungs- und Frauenpolitik“ in Satzung nicht angeführt
Deutscher Beamtenbund	Bundesfrauenvertretung	kein Vorstandsbereich

¹ Die „Personengruppe Frauen“ wird hier nur angeführt, wenn in der Satzung ihre Einrichtung festgehalten ist, nicht jedoch wenn sie in einem anderen Kontext bloß erwähnt wird. Die Organe der Frauenstruktur sind in der Satzung meist nicht umfassend angeführt, die Richtlinien zur Arbeit der Frauenstruktur sehen in diesen Fällen weitere Organe vor.

² Die Bildung von (Arbeitskreisen von) Personengruppen auf verschiedenen gewerkschaftlichen Ebenen wird in der Satzung angeführt, zu näheren Details wird auf Richtlinien verwiesen. Bundesfrauenkonferenz und Bezirksfrauenarbeitskreise werden erwähnt, jedoch nicht ihre Einrichtung.

³ Der Frauenausschuss beim Vorstand der IG Metall wird bei den Antragsberechtigten zum Gewerkschaftstag erwähnt. Ansonsten ist die Frauenstruktur so wie die Struktur der anderen Mitgliedergruppen (z.B. Jugend, Angestellte) in der Satzung nicht angeführt, obwohl es Richtlinien für die Arbeit mit den Mitgliedergruppen gibt.

⁴ Der Bundesfrauenausschuss wird in der Satzung erwähnt, jedoch nicht seine Einrichtung. Es erfolgt mehrmals ein Bezug auf die Richtlinien zur Personengruppenarbeit, die u.a. auch die Frauenstruktur regeln.

⁵ Bundes-Frauenausschuss bzw. Bundes-Frauenkonferenz werden in der Satzung erwähnt, jedoch nicht ihre Einrichtung. Auch Frauenausschüsse auf den regionalen Ebenen werden in der Satzung erwähnt. Auf die Richtlinien zur Frauenpolitik, die die Arbeit der Frauenstruktur regeln, wird in der Satzung kein Bezug genommen.

einheiten auch als ‚Ressort‘, ‚Funktionsbereich‘ oder ‚Arbeitsbereich‘ bezeichnet. Im Gegensatz zu den ÖGB-Gewerkschaften sind politische und operative Dimension der Frauenstruktur in den DGB-Gewerkschaften getrennt, die Vorsitzende des Bundesfrauenausschusses ist nicht Vorsitzende der Abteilung Frauen. Im dbb hingegen sind politische und administrative Dimension im Rahmen der Bundesfrauenvertretung vereint. Die ‚Geschäftsführung‘, das oberste Organ der dbb-Frauenstruktur, besteht aus ehrenamtlich Tätigen, zusätzlich gibt es eine hauptamtliche ‚Geschäftsführerin‘ (sie entspricht den Frauensekretärinnen anderer Gewerkschaften).

In der Regel gibt es eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Vorstandsbereich Frauen(politik) und der Frauenstruktur. Formal, in Form von Personalunionen, ist dies jedoch nur in einem Teil der Gewerkschaften festgelegt: In der IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) und in der IG Metall (IGM) ist, so wie im DGB, das für Frauen zuständige Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands aufgrund dieses Amtes Vorsitzende des Bundesfrauenausschusses. In der IG Bau- und Agrar-Umwelt (IGBAU) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ist das für Frauen zuständige Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands Mitglied des Bundesfrauenausschusses. Die Frauen (es können auch Männer sein), die für den Vorstandsbereich Frauen zuständig sind, müssen nicht aus der Frauenstruktur kommen und manchmal kommt dies auch vor.

In den, territorial den Ländern ungefähr entsprechenden, Landesbezirken sind in allen DGB-Gewerkschaften Frauenstrukturen eingerichtet, ebenso im dbb.

III.2.2 Entstehung der Frauenstrukturen

So wie im Dachverband DGB wurde in vielen Gewerkschaften die Frauenarbeit Ende der 1940er Jahre oder bald darauf aufgenommen und Frauenstrukturen wurden errichtet. Ende der 1950er Jahre waren in etwas mehr als der Hälfte der DGB-Gewerkschaften sowie in der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) Frauenstrukturen etabliert. (Eine ausführlichere Darstellung der Entstehung der Frauenstrukturen in den DGB-Gewerkschaften sowie im dbb und der DAG findet sich in Anhang I.) Anders als für den Österreichischen Gewerkschaftsbund gibt es keine jährlichen Gesamtberichte über die Aufbaujahre im DGB. Das Ausmaß der dazu verfügbaren Informationen unterscheidet sich stark nach Gewerkschaft und ist insgesamt weniger umfassend als für Österreich. Aus den vorliegenden Berichten zur Entstehung der Frauenstrukturen lässt sich ableiten, dass die Frauenstruktur des Dachverbands in Deutschland einen geringeren Stellenwert für den Aufbau der Frauenstrukturen in den Mitgliedsgewerkschaften hatte als in Österreich. Eine mögliche Erklärung wäre, dass dies weniger notwendig war, da die Frauen in den Mitgliedsverbänden sich häufig ohne Unterstützung von außen in einer Frauenstruktur organisierten. Weiters sind die Mitgliedsgewerkschaften in Deutschland unabhängiger vom Dachverband. Im Fall

Übersicht III.2: Zeitpunkt der Errichtung der Frauenstrukturen in den deutschen Gewerkschaften

Gewerkschaft	nicht in der Satzung verankerte Frauenstruktur ab	Frauenstruktur in Satzung aufgenommen	Frauen sekretärin ab
IG Bauen-Agrar-Umwelt (ab 1995) ¹		1995	1995
IG Bergbau, Chemie, Energie (ab 1997) ²		1997	1997
... Erziehung und Wissenschaft	1949–1970 ⁷ 1982	1983	1983
IG Metall	1952	1955	n.v. ⁸
... Nahrung-Genuss-Gaststätten		1949	1990
... der Polizei	1985 ⁹	1995	1986
TRANSNET		1953 ¹⁰	n.v. ⁸
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ab 2001) ³		2001	2001
(Vorläufergewerkschaften)			
IG Bau-Steine-Erden (bis 1995) ¹	1966	1979	1985
IG Bergbau und Energie (bis 1997) ²	1946	1953	1953
IG Chemie-Papier-Keramik (bis 1997) ²		1954/1976 ¹¹	n.v. ⁸
IG Druck und Papier (bis 1989) ⁴		1950/1952 ¹²	1950
... Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (bis 1995) ¹		1989	1991
... Handel, Banken und Versicherungen (bis 2001) ³	1952 ¹³	1955	ca. 1955 ¹⁴
... Holz und Kunststoff (bis 1999) ⁵	vor 1963 ¹⁵	1963	n.v. ⁸
... Kunst (bis 1989) ⁴		– ¹⁶	–
IG Medien (1989 bis 2001) ^{3, 4}		1989	1989
... Leder (bis 1997) ²	1952	–	ca. 1959–1970er
... Öffentl. Dienste, Transport und Verkehr (bis 2001) ⁴		1949	1949
Deutsche Postgewerkschaft (bis 2001) ⁴		1949	1950
... Textil-Bekleidung (bis 1998) ⁶	1947	1961/1970er ¹⁷	n.v. ⁸
Deutscher Gewerkschaftsbund	1948	1949/1962 ¹⁸	1950
Deutscher Beamtenbund	1956	1963	n.v. ⁸
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (bis 2001) ³	1948	1949	1951

Ausführlicheres zur Entstehung der Frauenstrukturen in den Gewerkschaften siehe Anhang I.

¹ 1996 fusionierten die IG Bau-Steine-Erden und die Gewerkschaft Gartenbau, Land und Forstwirtschaft zur IG Bauen-Agrar-Umwelt.

- ² 1997 fusionierten die IG Chemie-Papier-Keramik, die IG Bergbau und Energie und die Gewerkschaft Leder zur IG Bergbau, Chemie, Energie.
- ³ 2001 vereinigten sich die Deutsche Postgewerkschaft, die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, die IG Medien, die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.
- ⁴ 1989 fusionierten die IG Druck und Papier und die Gewerkschaft Kunst zur IG Medien.
- ⁵ 2000 trat die Gewerkschaft Holz und Kunststoff der IG Metall bei.
- ⁶ 1998 trat die Gewerkschaft Textil-Bekleidung der IG Metall bei.
- ⁷ Auf Bundesebene waren die Frauengremien nicht verankert, in den regionalen Untergliederungen, die in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW eine hohe Autonomie besitzen, waren sie jedoch mehr oder weniger institutionalisiert (Heinzel 1990: 35).
- ⁸ Das Jahr der erstmaligen Bestellung der Frauensekretärin konnte nicht erhoben werden. Es gibt bzw. gab (bei Vorläufergewerkschaften) schon seit längerer Zeit eine Frauensekretärin, möglicherweise wurde sie erstmals bei der Aufnahme der Frauenstruktur in die Satzung eingesetzt.
- ⁹ ab Mitte der 1980er Jahre
- ¹⁰ Möglicherweise wurde die Frauenstruktur auch schon 1950 eingerichtet.
- ¹¹ Ab 1954 führte die Satzung der IG Chemie-Papier-Keramik an, dass die Gewerkschaft sich in „Gruppen (Angestellte, Frauen, Jugend)“ gliedert, darüber hinaus wurde die Frauenstruktur jedoch nicht erwähnt. Ab 1976 wurden der Bundesausschuss der Frauen und die Frauen-Bezirksausschüsse in der Satzung angeführt.
- ¹² Die Verankerung der Frauenstruktur erfolgte zunächst 1950 in einer rudimentären Form und 1952 in vollständiger Form.
- ¹³ 1952 fand die erste Sitzung des späteren Hauptfrauenausschusses statt, bereits davor (der genaue Zeitpunkt ist nicht verfügbar) wurden Frauengruppen bzw. später Frauenausschüsse gebildet und Frauenreferentinnen eingesetzt.
- ¹⁴ Informationen dazu, ab wann eine Frauensekretärin bestellt wurde, waren nicht verfügbar. Laut Mönig-Raane/Oestreich (o.J.: 2) gab es bereits seit den frühen 1950er Jahren eine rege Frauenarbeit.
- ¹⁵ Die Frauenstruktur war bereits vor der Aufnahme des Passus zu den Bundesfrauenkonferenzen in die Satzung im Jahr 1963 aktiv. Seit wann dies der Fall war, konnte nicht erhoben werden.
- ¹⁶ Zumindest in einem der in der Gewerkschaft Kunst zusammengeschlossenen Verbände gab es einen Vorstandsbereich Frauen, der allerdings nur von einem ehrenamtlichen Mitglied wahrgenommen wurde.
- ¹⁷ Die Satzung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung erwähnt die „Gruppe der Frauen“ erstmals 1961, sie war bei der Zusammensetzung des Hauptvorstands zu berücksichtigen. Die ersten Richtlinien für die Frauenarbeit wurden vermutlich 1960 beschlossen. Eine explizite Nennung der „Personengruppe Frauen“ in der Satzung gab es seit den 1970er Jahren.
- ¹⁸ 1962 wurde erstmals der Bundes-Frauenausschuss in der Satzung erwähnt. Die Frauenarbeit als Aufgabe des DGB („Durchführung gemeinsamer Gewerkschaftsaufgaben für [...]die Frauen“) war bereits in der Satzung von 1949 enthalten. Die Richtlinien für die Frauenarbeit wurden 1951 beschlossen.

n.v. = nicht verfügbar

der Gewerkschaften, in denen Frauenstrukturen erst spät eingerichtet wurden, sind keine Interventionen von Seiten des DGB dokumentiert.¹⁸

Die Aufnahme der Frauenstruktur in die Satzung hat in den DGB-Gewerkschaften offensichtlich einen geringeren Stellenwert als in Österreich. Häufig ist, vor allem am Beginn, die Aufnahme in die Satzung indirekt, d.h. es wird z.B. nicht die Einrichtung von Bundesfrauenkonferenzen oder Frauenstrukturen allgemein angeführt, aber bei den zum Gewerkschaftstag Antragsberechtigten wird die Bundesfrauenkonferenz aufgezählt (in der IGM und der NGG sowie dem DGB ist dies heute noch der Fall). Ausführlichere Regelungen der Frauenarbeit erfolgen in Richtlinien.¹⁹ In einigen Gewerkschaften bilden aktive Gewerkschafterinnen eine Frauenstruktur noch bevor diese in der Satzung Erwähnung findet oder ihre Einrichtung explizit festgehalten wird. Die Einrichtung des Vorstandsbezirks Frauen oder einer Frauenabteilung findet häufig keinen Niederschlag in den Satzungen oder erst mit einer Zeitverzögerung. Aufgrund dessen und der mangelnden Verfügbarkeit geeigneter anderer Quellen konnte der Zeitpunkt der Einrichtung des Vorstandsbezirks Frauen nicht erfasst werden.

Nach der Periode der Entstehung und Etablierung der Frauenstruktur lassen sich folgende Gruppen von Gewerkschaften (DGB-Gewerkschaften, DAG und dbb) unterscheiden (siehe auch Übersicht III.2):

1. Beginn der Frauenarbeit Ende der 1940er oder Anfang der 1950er Jahre, Aufnahme in die Satzung im Gründungsjahr 1949 oder wenige Jahre darauf (bis 1955) (IG Metall, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Gewerkschaft der Eisenbahner, IG Bergbau und Energie, IG Chemie-Papier-Keramik, IG Druck und Papier, Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Deutsche Postgewerkschaft, Deutsche Angestellten-Gewerkschaft), in einem Fall Aufnahme in die Satzung etwas später, Anfang der 1960er Jahre (Gewerkschaft Textil-Bekleidung)
2. Beginn der Frauenarbeit Ende der 1940er oder Anfang der 1950er Jahre, ohne Aufnahme in die Satzung (Gewerkschaft Leder, bedingt Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft)
3. Aufnahme der Frauenarbeit in den späten 1950er Jahren, Etablierung in der Satzung einige Jahre später (Deutscher Beamtenbund)

¹⁸ Nach Heinzl (1990: 33–4) bezogen sich die 1949 verabschiedeten „Richtlinien für die Frauenarbeit im DGB“ auch auf die Mitgliedsgewerkschaften. Jedoch fehlte in diesen Richtlinien (anders als in den Richtlinien zur Angestelltenarbeit) die Aufforderung an die Gewerkschaften, Frauenreferate einzurichten (Derichs-Kunstmann 1993: 83).

¹⁹ Der Zeitpunkt des erstmaligen Erlassens dieser Richtlinien und ihr Inhalt in früheren Jahren konnten im Rahmen des vorliegenden Projekts nicht erhoben werden, diesbezügliche Analysen sind zukünftiger Forschung vorbehalten.

4. Entstehung der Frauenstruktur in den 1960er Jahren (IG Bau-Steine-Erden, Gewerkschaft Holz und Kunststoff), in einem Fall Aufnahme in die Satzung erst Ende der 1970er Jahre (IG Bau-Steine-Erden)
5. Beginn (Gewerkschaft der Polizei, Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft) oder Wiederaufnahme der Frauenarbeit (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) in den 1980er Jahren, Verankerung in der Satzung gleichzeitig (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft) oder mehrere Jahre später (Gewerkschaft der Polizei)
6. überhaupt keine Frauenstruktur (Gewerkschaft Kunst)

In den aus einer Fusion hervorgegangenen Gewerkschaften wurden bereits am Beginn Frauenstrukturen eingerichtet. Nur zwei Gewerkschaften (Gewerkschaft Leder – GL, Gewerkschaft Kunst – GK) wiesen zum Zeitpunkt der Fusion keine oder keine ordentlich eingerichtete Frauenstruktur auf, sie hatten aber jeweils Fusionspartnerinnen mit bereits etablierten Frauenstrukturen.

In einer vergleichenden Analyse der Bedingungen, die das Entstehen von Frauenstrukturen begünstigen oder behindern, sind zwei Gruppen von Gewerkschaften besonders zu betrachten: Zum einen die Gewerkschaften, in denen keine bzw. keine ordentliche Frauenstruktur eingerichtet wurde (GL, GK), zum anderen diejenigen Gewerkschaften, in denen es deutlich später oder etwas verzögert zur Einrichtung einer Frauenstruktur kam. Deutlich später wurden die Frauenstrukturen in der IG Bau-Steine-Erden (IGBSE), der Gewerkschaft der Polizei (GdP), der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) und – nach zwei Jahrzehnten provisorischer Frauenstruktur und einem Jahrzehnt Unterbrechung – in der GEW eingerichtet, etwas verzögert in der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) und im dbb.

All diese Gewerkschaften, in denen eine Frauenstruktur später oder gar nicht eingerichtet wurde, sind Gewerkschaften mit einer geringen Zahl weiblicher Mitglieder (bei späterem Wachstum bezogen auf die Zeit als es keine Frauenstruktur gab). Bis auf die GL wiesen alle Gewerkschaften mit einer späteren Einrichtung der Frauenstruktur weibliche Mitgliederzahlen unter 30.000 auf (zu den Mitgliederzahlen siehe Tabelle III.1). Die GL liegt mit 40.000 etwas darüber, in ihr begann die gewerkschaftliche Frauenarbeit früh, es kam aber zu keiner ordentlichen Einrichtung. Deutsche Postgewerkschaft (DPG) und IG Druck und Papier (IGDuP) wiesen eine ähnlich hohe Zahl weiblicher Mitglieder auf wie die GL, hier wurden Frauenstrukturen früh eingerichtet und auch in der Satzung verankert. In der GL ging die Zahl der weiblichen Mitglieder kontinuierlich zurück, vor allem in den 1960er Jahren. Dies legt die Vermutung nahe, dass am Beginn zwar genug Kapazitäten für die Aufnahme der Frauenarbeit vorhanden waren, sie dann aber aufgrund des Mitgliederrückgangs nicht mehr für eine ordentliche Einrichtung reichten. Warum es in der GHK 1963 zur Einrichtung

Tabelle III.1: Zahl der weiblichen Mitglieder und Mitglieder insgesamt in den deutschen Gewerkschaften 1951–2003

	weibliche Mitglieder							Mitglieder gesamt		
Gewerkschaft	1951 ¹	1960	1970	1980	1990	2000	2003	1951 ¹	1990	2003
IG Bau-Steine-Erden (bis 1995) ²	6.218	4.287	4.736	17.918	36.625			432.918	462.751	
... Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (bis 1995) ²	12.082	6.424	1.983	4.007	7.608			112.377	44.054	
IG Bauen-Agrar-Umwelt (ab 1995) ²						70.670	65.850			461.162
IG Bergbau und Energie (bis 1997) ³	9.988	8.636	4.967	6.975	7.108			606.674	322.820	
IG Chemie-Papier-Keramik (bis 1997) ³	102.499	107.882	100.004	123.680	132.322			452.684	675.949	
... Leder (bis 1997) ³	40.737	37.766	23.657	23.946	17.355			100.358	42.615	
IG Bergbau, Chemie, Energie (ab 1997) ³						168.688	153.398			800.762
... Erziehung und Wissenschaft	20.178	27.014	48.496	92.329	104.436	198.163	178.093	65.437	189.155	260.842
... Holz u. Kunststoff (bis 2000) ⁴	22.357	17.161	10.028	20.245	22.085			211.075	152.731	
... Textil-Bekleidung (bis 1998) ⁴	264.725	199.694	160.494	169.820	143.604			450.646	249.880	
IG Metall ⁴	182.882	226.667	226.951	369.963	432.991	524.112	466.923	1.528.121	2.726.705	2.525.348
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	107.120	108.058	78.559	77.873	97.164	103.433	94.325	275.221	275.203	236.507
... der Polizei ⁵	(2.000)	(5.000)	(6.000)	9.597	16.502	31.243	29.879 ⁸	44.500	162.780	181.100 ³
TRANSNET	10.485	12.289	12.707	23.070	31.273	65.113	58.341	429.062	312.353	283.332
... Handel, Banken und Versicherungen (bis 2001) ⁶	42.849	77.242	77.239	190.974	245.528	292.179		87.566	404.695	
IG Druck und Papier (bis 1989) ⁷	37.046	30.025	23.403	29.930				137.083		
... Kunst (bis 1989) ⁷	10.162	10.631	8.730	7.493				38.321		
IG Medien (1989 bis 2001) ^{6, 7}					50.164	59.472 ⁹			184.720	
... Öffentl. Dienste, Transport und Verkehr (bis 2001) ⁶	119.720	172.049	172.897	303.190	430.628	682.069		785.465	1.252.599	
Dt. Postgewerkschaft (bis 2001) ⁶	38.087	47.782	72.569	125.264	164.207	192.413		203.683	478.913	
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ab 2001) ⁶							1.299.360			2.614.094

(Fortsetzung: Tabelle III.1)

	weibliche Mitglieder							Mitglieder gesamt		
Gewerkschaft	1951 ¹	1960	1970	1980	1990	2000	2003	1951 ¹	1990	2003
Gesamt DGB	1.027.135	1.093.607	1.027.420	1.596.274	1.939.600	2.387.555	2.346.169	5.912.125	7.937.923	7.363.147
Deutscher Beamtenbund ⁵	(20– 35.000)	(80– 100.000)	120.305	201.128	256.236	360.060	381.442	234.400	997.702	1.257.983
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (bis 2001) ⁶	107.700	155.554	147.820	188.604	281.094	256.049		343.500	573.398	

¹ Das Jahr 1951 wurde anstelle von 1950 gewählt, da es von 1950 auf 1951 starke Mitgliederzuwächse gab (der DGB war erst 1949 gegründet worden).

² 1996 fusionierten die IG Bau-Steine-Erden und die Gewerkschaft Gartenbau, Land und Forstwirtschaft zur IG Bauen-Agrar-Umwelt.

³ 1997 fusionierten die IG Chemie-Papier-Keramik, die IG Bergbau und Energie und die Gewerkschaft Leder zur IG Bergbau, Chemie, Energie.

⁴ Die Gewerkschaft Holz und Kunststoff trat im Jahr 2000 der IG Metall bei, die Gewerkschaft Textil-Bekleidung im Jahr 1998.

⁵ Für die ersten Jahrzehnte sind keine Daten verfügbar, bei den in Klammern gesetzten Zahlen handelt es sich um Schätzungen.

⁶ 2001 vereinigten sich die Deutsche Postgewerkschaft, die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, die IG Medien, die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

⁷ 1989 fusionierten die IG Druck und Papier und die Gewerkschaft Kunst zur IG Medien.

⁸ Ab 2003 werden bei den Mitgliederzahlen der Gewerkschaft der Polizei nur mehr die Aktiven nach Geschlecht ausgewiesen, die Zahlen ab 2003 sind deshalb nicht mit den Zahlen vor 2003 vergleichbar.

⁹ 1998 (2000 nicht verfügbar)

Quellen:

DGB gesamt 1951–1995: Niedenhoff/Pege (1997); DGB-Mitgliedsgewerkschaften 1951, 1960: Derichs-Kunstmann (1993: 86);

DGB-Mitgliedsgewerkschaften 1970–1995: Niedenhoff/Pege (1997);

DGB und DGB-Mitgliedsgewerkschaften nach 1995: DGB;

DAG: Müller et al. (2002: 295–6);

dbb 1950–1995: Niedenhoff/Pege (1997), 2000, 2003: dbb (dbb: Zahlen, Daten, Fakten 2004: 31)

einer Frauenstruktur kommen konnte und in der GL, die eine höhere Zahl weiblicher Mitglieder aufwies, nicht, bleibt allerdings eine offene Frage. Möglicherweise spielt die Gesamtgröße der Gewerkschaft auch eine Rolle: Die GHK war deutlich größer als die GL. In der IGDuP kam es bis 1970 zu einem ähnlich starken Mitgliederrückgang wie in der GL, die bereits erfolgte Etablierung der Frauenstruktur war vermutlich ein Faktor, der hier ein Erliegen der Frauenarbeit verhinderte.

Der Einfluss der Zahl der weiblichen Mitglieder auf die Errichtung von Frauenstrukturen zeigt sich umgekehrt auch darin, dass in der Mehrheit der Gewerkschaften mit einer Zahl weiblicher Mitglieder unter 30.000 Frauenstrukturen später errichtet wurden. In den zwei davon abweichenden Fällen, IG Bergbau und Energie (IGBE) und TRANSNET, könnte die frühe Einrichtung der Frauenstruktur mit gewerkschaftsspezifischen Bedingungen erklärt werden: In der IGBE nahm die Gewerkschaftsführung eine zweck-rational motivierte fördernde Haltung ein,²⁰ zudem dürfte die starke räumliche Konzentration der geringen Zahl weiblicher Mitglieder im Ruhrgebiet förderlich gewesen sein. In der TRANSNET könnten sich die günstigen Bedingungen für gewerkschaftliche Arbeit in einem öffentlichen Monopolbetrieb positiv auf den Aufbau der Frauenstruktur ausgewirkt haben.

In der Gewerkschaft Kunst (GK), die ihrerseits aus mehreren Gewerkschaften bestand, gab es keine Bundesstrukturen. Frauenstrukturen konnten deshalb nur in den einzelnen Mitgliedsgewerkschaften eingerichtet werden. Von der Zahl der weiblichen Mitglieder zählt die GK zur Gruppe der Gewerkschaften, bei denen die geringe Zahl die Errichtung von Frauenstrukturen hemmte. Entsprechend lag die Zahl der weiblichen Mitglieder in den einzelnen Mitgliedsgewerkschaften der GK unter dem für das Entstehen von Frauenstrukturen notwendigen Ausmaß.

Der Zusammenhang der Gesamtgröße der Gewerkschaft mit der Einrichtung von Frauenstrukturen zeigt sich vor allem bei kleinen Gewerkschaften: Während in Gewerkschaften mit bis zu 100.000 Mitgliedern Frauenstrukturen erst später entstanden, bildeten sich in der Mehrzahl der etwas größeren, aber immer noch eher kleinen Gewerkschaften (bis 300.000 Mitglieder) Frauenstrukturen früh heraus. Aufgrund des hohen Zusammenhangs zwischen der Zahl der weiblichen Mitglieder und der Gesamtmitgliederzahl kann keine eindeutige Aussage getroffen werden, ob die Größe der Gewerkschaft oder die Zahl der weiblichen Mitglieder oder beide einen Einfluss ausüben. Der Zusammenhang des Zeitpunkts der Einrichtung der Frauenstrukturen mit der Zahl der weiblichen Mitglieder ist

²⁰ Siehe Anhang I. Dass es zur Etablierung der Frauenstruktur in der IGBE kommen konnte, lag auch daran, dass die Frauen sich schon zusammengeschlossen hatten, bevor die ablehnende Einstellung des Vorstands zur gewerkschaftlichen Frauenarbeit Ende der 1940er Jahre deutlich wurde (Ott 1989: 40–5).

jedenfalls stärker ausgeprägt als der Zusammenhang mit der Größe. Der oben durchgeführte Vergleich von GHK und GL spricht allerdings wiederum für eine Relevanz der Größe. In drei Gewerkschaften ist aufgrund des geringen Frauenanteils eine sehr niedrige Zahl weiblicher Mitglieder (bis 12.000) mit mittlerer Gesamtgröße verbunden, diese Fälle könnten Rückschlüsse zulassen, welcher der beiden Einflussfaktoren relevant ist. In zweien wurde die Frauenstruktur früh eingerichtet (IGBE, TRANSNET) und in einer später (IGBSE). Sowohl für die Annahme, dass die Einrichtung einer Frauenstruktur durch eine geringe Zahl weiblicher Mitglieder verzögert wird, als auch für die Annahme, dass die Einrichtung einer Frauenstruktur von der Größe der Gesamtgewerkschaft beeinflusst wird, lassen sich plausible Erklärungen für die jeweils abweichenden Fälle finden. Bei IGBE und TRANSNET stellen die oben angeführten Bedingungen mögliche Gründe für das Abweichen der beiden Gewerkschaften vom allgemeinen Muster des negativen Einflusses einer geringen Zahl weiblicher Mitglieder dar. Hingegen könnte bei Annahme eines Einflusses der Gesamtgröße im Fall der IGBSE die extrem geringe Zahl an weiblichen Mitgliedern in den 1950er und 1960er Jahren die Entstehung der Frauenstruktur behindert haben, obwohl es sich bei der IGBSE um eine größere Gewerkschaft handelt. Die späte Verankerung (und auch Verzögerung beim Zurverfügung-Stellen einer Frauensekretärin) ist vor allem auf Widerstände der Männer in der IGBSE zurückzuführen (Honsberg 2001: 25–7).

In Österreich wirkte sich ein Frauenanteil an den Gewerkschaftsmitgliedern ab 60 Prozent sichtbar hemmend auf die Einrichtung von Frauenstrukturen aus. In Deutschland ist dies nicht zu beobachten, in den ersten Jahrzehnten lagen die höchsten Frauenanteile allerdings unter 60 Prozent (siehe Tabelle III.2). Zumindest für eine Gewerkschaft, die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), wird berichtet, dass beim Aufbau der Frauenstruktur gegen die Haltung gekämpft werden musste, wonach bei einem Frauenanteil von über 50 Prozent eine besondere Frauenarbeit nicht notwendig sei. Ein niedriger Frauenanteil (bis 10 Prozent) ist in allen Fällen mit einer niedrigen Zahl weiblicher Mitglieder verbunden, deshalb kann keine Aussage getroffen werden, ob ein niedriger Frauenanteil an sich das Entstehen einer Frauenstruktur hemmt.

Die GEW stellt einen Sonderfall dar. Bis 1963 lag die Zahl der weiblichen Mitglieder unter 30.000, der Frauenanteil lag etwas über 30 Prozent. Es gab eine Frauenstruktur, die jedoch auf der Bundesebene nicht statutarisch verankert war. In den 1960er Jahren stieg die Zahl der weiblichen Mitglieder deutlich und ebenso der Frauenanteil. Aus den vorliegenden Quellen erschließt sich nicht, warum keine Verankerung auf Bundesebene erfolgte (vgl. Heinzel 1990: 35–8). 1970 kam es zur Einstellung der Frauenarbeit auf Bundesebene und weitgehend auch auf Landesebene. Die damals neue Generation von Gewerkschaftsfrauen erachtete die Frauenarbeit als unnötig, da sie die Gleichberechtigung der Arbeitnehmerinnen im Schulbereich als weitgehend verwirklicht betrachteten (Heinzel

Tabelle III.2: Mitglieder der deutschen Gewerkschaften, Anteil der Frauen (in Prozent) 1951–2003

Gewerkschaft	1951	1960	1970	1980	1990	1995	2000	2003
IG Bau-Steine-Erden (bis 1995) ⁺	1,6	1,0	0,9	3,4	7,9	9,7		
... Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (bis 1995) ⁺	10,7	7,2	4,3	9,5	17,3	28,3		
IG Bauen-Agrar-Umwelt (ab 1995) ⁺							15,1	14,3
IG Bergbau und Energie (bis 1997) ⁺	1,6	1,6	1,3	1,9	2,2	7,4		
IG Chemie-Papier-Keramik (bis 1997) ⁺	22,2	20,8	16,7	18,7	19,6	23,3		
... Leder (bis 1997) ⁺	40,0	41,9	38,0	43,0	40,7	46,7		
IG Bergbau, Chemie, Energie (ab 1997) ⁺							18,9	19,2
... Erziehung und Wissenschaft	30,5	32,3	40,5	50,2	55,2	67,8	67,8	68,3
... Holz und Kunststoff (bis 2000) ⁺	10,5	10,7	7,7	12,9	14,5	18,6		
... Textil-Bekleidung (bis 1998) ⁺	59,6	56,2	53,0	57,8	57,5	59,6		
IG Metall ⁺	11,7	12,5	10,2	14,1	15,9	17,8	19,0	18,5
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	39,2	37,6	31,8	30,8	35,3	39,8	39,7	39,9
... der Polizei	n.v.	n.v.	n.v.	5,8	10,1	14,0	16,6	20,0
TRANSNET	2,4	2,8	3,1	5,7	10,0	19,0	20,3	20,6
... Handel, Banken und Versicherungen (bis 2001) ⁺	48,9	59,0	48,0	54,4	60,7	67,4	66,3	
IG Druck und Papier (bis 1989) ⁺	27,0	21,3	15,8	20,8				
... Kunst (bis 1989) ⁺	26,8	33,8	(25,6) ¹	(30,9) ²				
IG Medien (1989 bis 2001) ⁺					27,2	32,7	32,2	
... Öffentl. Dienste, Transport und Verkehr (bis 2001) ⁺	15,1	17,9	17,7	26,4	34,3	46,0	46,2	
Deutsche Postgewerkschaft (bis 2001) ⁺	18,4	16,9	20,1	27,8	34,3	42,4	44,4	
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ab 2001) ⁺								49,7
Gesamt DGB	17,2	17,1	15,3	20,3	24,4	30,6	30,5	32,0
Deutscher Beamtenbund	n.v.	n.v.	16,6	24,5	25,7	29,6	29,9	30,3
Deutsche Angestelltengewerkschaft (bis 2001) ⁺	31,4	34,5	32,0	38,1	49,0	53,9	56,9	

⁺ Siehe Anmerkung in Tabelle III.1.

¹ Dieser Wert ergibt sich aus vorliegenden Daten, er dürfte zu niedrig sein.

² Schätzwert

n.v.: nicht verfügbar

Quellen: wie Tabelle III.1 und eigene Berechnungen

1990: 49–50). Die 1980er Jahre brachten dann beinahe eine Verdopplung der Zahl der weiblichen Mitglieder und ein Ansteigen des Frauenanteils auf 50 Prozent. Es kam dann zur Wiederaufnahme der Frauenarbeit mit Verankerung der Frauenstrukturen in den Satzungen. Wichtiger Faktor dafür war die Frauenbewegung: Zum einen kamen Frauen aus der autonomen Frauenbewegung in die GEW und wollten diese für ihre Ziele nutzbar machen; zum anderen hatten die in der Institution verankerten Frauen Lernprozesse in Bezug auf ihre Arbeit durchgemacht und erkannt, dass die berufliche Gleichstellung von Lehrerinnen keineswegs erreicht war (Heinzel 1990: 55).

In der GdP haben möglicherweise neben der niedrigen Zahl weiblicher Mitglieder weitere Faktoren den Beginn der Frauenarbeit gehemmt, bei den Recherchen für die vorliegende Arbeit waren dazu jedoch keine Informationen verfügbar.

Das in Österreich auftretende Phänomen, dass sich die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst aufgrund der formalen Gleichbehandlung am Arbeitsplatz verzögernd auf die Einrichtung von Frauenstrukturen auswirkt, kann in Deutschland nur in der GEW beobachtbar werden. Möglicherweise spielte dieser Faktor auch in der GdP eine Rolle, mangels verfügbarer Daten kann dazu keine Aussage getroffen werden. In der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), in der die weiblichen Mitglieder überwiegend im öffentlichen Dienst arbeiteten, entstand die Frauenstruktur früh, und in der von Kassel verfassten umfassenden Geschichte der ÖTV-Frauenstruktur wird die formale Gleichbehandlung am Arbeitsplatz nicht als hemmender Faktor erwähnt (Kassel 2001: 101–9). In den beiden anderen DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, der DPG und der TRANSNET, entstanden die Frauenstrukturen ebenfalls früh. Falls die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst in diesen Gewerkschaften als Argument gegen die Einrichtung von Frauenstrukturen eingesetzt worden war, so blieb dies ohne Effekt. Dasselbe gilt für den dbb. Dort wurde die gewerkschaftliche Frauenarbeit zwar nicht gleich am Beginn aufgenommen, die Verzögerung betrug jedoch nur einige Jahre und ist vermutlich auf die anfangs geringe Zahl weiblicher Mitglieder zurückzuführen.

Abgesehen von den in einer Fusion aufgegangenen Gewerkschaften GL und GK richtete die GGLF als Letzte ihre Frauenstruktur ein. Neben der niedrigen Zahl weiblicher Mitglieder könnten auch die ungünstigen Bedingungen des primären Sektors die Aufnahme und Einrichtung der Frauenarbeit behindert haben. Ob, wie in Österreich, bei den Arbeiterinnen im privaten Dienstleistungsbereich Frauenstrukturen erst später eingerichtet werden, kann für Deutschland nicht überprüft werden, da es hier lange keine Gewerkschaft gab, in der sich die weiblichen Mitglieder überwiegend aus Arbeiterinnen des privaten Dienstleistungssektors zusammensetzten. Heute dominieren in der IGBSE die Arbeiterinnen des Dienstleistungsbereichs (Reinigung), dies entwickelte sich jedoch erst in den 1970er Jahren (vgl. Honsberg 2001: 25).

Zum Entstehen einer Frauenstruktur in einer bestimmten Gewerkschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt kommt es nur dann, wenn Frauen der jeweiligen Gewerkschaft dies initiieren und sich dafür einsetzen. Die Aktivität von Frauen ist eine Voraussetzung für die Einrichtung einer Frauenstruktur. Eine zu niedrige Zahl weiblicher Mitglieder verzögert in Deutschland, so wie in Österreich, den Aufbau von Frauenstrukturen.

III.2.3 Ressourcen der Frauenstrukturen: die Frauensekretärin

Wichtigste Ressource für die Arbeit der Frauenstruktur ist die hauptamtliche Frauensekretärin, die Angestellte der Gewerkschaft ist und der operativen Dimension angehört. In einigen Gewerkschaften wird diese Position anders bezeichnet (,Sachbearbeiterin‘ in der IG Metall, ,Geschäftsführerin‘ im dbb), im Folgenden wird für alle einheitlich der Begriff ,Frauensekretärin‘ verwendet. Die Richtlinien für die Frauenarbeit können vorsehen, dass die Frauensekretärin gewählt wird, dies dürfte vor allem in der Vergangenheit der Fall gewesen sein. Aktuell sehen die Richtlinien der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di dies fakultativ vor.

Die Frauensekretärin arbeitet sowohl für die politische Frauenstruktur als auch für den Vorstandsbereich Frauen(politik). Wie in den österreichischen Gewerkschaften hat die hauptamtliche Frauensekretärin eine wesentliche Funktion inne: Sie plant und koordiniert die gewerkschaftlichen Aufgaben und führt sie durch, weiters hält sie die Verbindungen mit den Frauenstrukturen auf Landesebene, in den anderen Gewerkschaften und dem DGB aufrecht. Mit diesen Tätigkeiten entlastet sie die ehrenamtliche Vorsitzende der Frauenstruktur und das zuständige Vorstandsmitglied.

In einigen Gewerkschaften ist die Frauensekretärin auch für andere Aufgabenbereiche zuständig. Das Ausmaß der Arbeitszeit, in dem eine Sekretärin der Frauenstruktur auf Bundesebene zur Verfügung steht, kann folgendermaßen kategorisiert werden: a. Teilzeit mit Tätigkeit für die Frauenstruktur in weniger als der Hälfte der Arbeitszeit, b. Teilzeit mit überwiegender Tätigkeit für die Frauenstruktur, c. Vollzeit und d. mehr als eine Person in Vollzeit (siehe Übersicht III.3).

Der Umfang der für die Frauenabteilung zur Verfügung stehenden Arbeitszeit der Frauensekretärin steht in einem Zusammenhang mit der Größe der Gewerkschaft (gemessen an der Gesamtmitgliederzahl) und der Zahl ihrer weiblichen Mitglieder (siehe auch Übersicht III.4). Die beiden größten Gewerkschaften, die zugleich die meisten weiblichen Mitglieder haben, weisen mehr als eine Frauensekretärin in Vollzeit auf (IGM, ver.di). In der kleinsten Gewerkschaft, der zudem die niedrigste Zahl weiblicher Mitglieder angehört (GdP), ist die Frauensekretärin in Teilzeit mit weniger als der Hälfte der Arbeitszeit für die Frauenstruktur tätig. In den übrigen Gewerkschaften arbeitet die Frauensekretärin in

Übersicht III.3: Frauensekretärinnen in den deutschen Gewerkschaften

Gewerkschaft	Ausmaß der Tätigkeit der Frauensekretärin für die Frauenstruktur	Auffälligkeit der Gewerkschaft im Vergleich aller Gewerkschaften unter Berücksichtigung der Zahl der weiblichen Mitglieder
IG Bauen-Agrar-Umwelt	Vollzeit	relativ höheres Ausmaß an Arbeitszeit der Frauensekretärin
IG Bergbau, Chemie, Energie	Vollzeit	relativ höheres Ausmaß an Arbeitszeit der Frauensekretärin (tendenziell)
... Erziehung und Wissenschaft	Teilzeit, mehr als die Hälfte der Arbeitszeit	relativ geringeres Ausmaß an Arbeitszeit der Frauensekretärin (tendenziell)
IG Metall	Vollzeit (>1 Person)	
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	Teilzeit, mehr als die Hälfte der Arbeitszeit	
... der Polizei	Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	
TRANSNET	Vollzeit	relativ höheres Ausmaß an Arbeitszeit der Frauensekretärin
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	Vollzeit (>1 Person)	
Deutscher Gewerkschaftsbund	Vollzeit (>1 Person)	
Deutscher Beamtenbund	Teilzeit, mehr als die Hälfte der Arbeitszeit	relativ geringeres Ausmaß an Arbeitszeit der Frauensekretärin

Vollzeit oder in Teilzeit mit mehr als der Hälfte der Arbeitszeit. Aufgrund des starken Zusammenhangs von Gewerkschaftsgröße und Zahl der weiblichen Mitglieder können die beiden Einflüsse auf das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin nicht voneinander getrennt werden. Der Zusammenhang der Größe der Gewerkschaft mit dem Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin ist jedoch der deutlichere. Von diesem Zusammenhang weichen nur die beiden folgenden Fälle ab: In der TRANSNET kann die Frauensekretärin sich in Vollzeit den Frauenagenden widmen, während in ähnlich großen Gewerkschaften die Frauensekretärinnen nur in Teilzeit tätig sind. Im dbb liegt das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin deutlich unter dem Niveau, das sich aus der Größe des dbb ergeben würde. Auch unter Berücksichtigung dessen, dass es im dbb keinen Vorstandsbereich Frauen(politik) gibt, ist das Ausmaß der Arbeitszeit der

Frauensekretärin gering. Weder bei der TRANSNET noch beim dbb kann die Abweichung auf die Zahl der weiblichen Mitglieder zurückgeführt werden.

Die Annahme, dass die Größe der Gewerkschaft wichtiger ist als die Zahl der weiblichen Mitglieder, wird weiters durch folgende Fälle gestützt: In der IG-BAU ist das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin höher als in Gewerkschaften mit einer ähnlichen oder sogar höheren Zahl weiblicher Mitglieder, es entspricht jedoch der Größe der Gewerkschaft. Beim Vergleich von IGBCE und GEW fällt auf, dass die Frauensekretärin der GEW sich den Frauenagenden nicht in demselben Ausmaß widmen kann wie die Frauensekretärin der IGBCE, obwohl die GEW mehr weibliche Mitglieder hat. In beiden Gewerkschaften entspricht jedoch das Ausmaß der Arbeitszeit dem, das sich aus der Größe der Gewerkschaft ergibt. Die Diskrepanz zwischen GEW und IGBCE in der Verfügung über die Arbeitszeit einer Frauensekretärin könnte, neben den Unterschieden in der Gesamtgröße, einen weiteren Grund im hohen Frauenanteil der GEW haben. Dieser führt dazu, dass die Interessen von Frauen stärker in die allgemeine Gewerkschaftsarbeit Eingang finden und deshalb eine spezifische Betreuung der Frauen und ihrer Anliegen nicht im selben Ausmaß erforderlich ist wie in einer Gewerkschaft mit geringerem Frauenanteil.

Nach den Belegen im empirischen Material beeinflusst die Größe der Gewerkschaft das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin über die finanzielle Lage, welche von der Gesamtzahl der Mitglieder abhängt. Wenn die Mitgliederzahl sich über die mit ihr verbundenen finanziellen Mittel auf die der Frauenabteilung zur Verfügung stehenden Ressourcen auswirkt, dann ist zu erwarten, dass ein Mitgliederrückgang zu einer Reduktion der Arbeitszeit der Frauensekretärin führt. In der mittlerweile in einer Fusion aufgegangenen GL stand die Streichung der Stelle der Frauensekretärin in den 1970er Jahren vermutlich in Zusammenhang mit dem starken Mitgliederrückgang der 1960er Jahre. Zum Zeitpunkt der Erhebung ist es nur in einer Gewerkschaft, der NGG, in den letzten Jahren im Zuge allgemeiner Personalreduktionen (aufgrund des Rückgangs der Mitgliederzahlen) zu einer Verringerung des Ausmaßes der Arbeitszeit, das die Frauensekretärin der Frauenabteilung widmen kann, gekommen. Dass eine solche Kürzung der Ressourcen für die Frauenarbeit nicht häufiger zu beobachten ist, liegt daran, dass seit Mitte der 1990er Jahre mehrere deutsche Gewerkschaften, u.a. wegen finanzieller Probleme aufgrund des Mitgliederrückgangs, fusioniert haben. Im Zuge der Fusionen kommt es generell zu Synergieeffekten beim Personal und somit auch bei den Frauensekretärinnen.

In den Gewerkschaften, für die die entsprechenden Daten verfügbar sind, wurde die Frauensekretärin meist zum Zeitpunkt der Aufnahme der Frauenstruktur in die Satzung bestellt. In der IGBSE vergingen sechs Jahre, in der NGG mehr als 30 Jahre. In der GdP wurde die Frauensekretärin bereits vor der Aufnahme der Frauenstruktur in die Satzung bestellt, und zwar zu dem Zeitpunkt als sich die Frauengruppe gebildet und ihre Arbeit aufgenommen hatte.

III.2.4 Aktivitätsniveau der Frauenstrukturen

Die Frauenstrukturen der Gewerkschaften weisen ein unterschiedliches Ausmaß an Aktivitäten auf. Das Aktivitätsniveau wird auf der Grundlage folgender Indikatoren kategorisiert: Zahl der von den befragten Expertinnen und in Tätigkeitsberichten genannten Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils in Positionen, Zahl der von den befragten Expertinnen und in Tätigkeitsberichten genannten Aktivitäten zur Durchsetzung der Interessen der weiblichen Mitglieder, Kontakte zu Frauenorganisationen (für DGB-Gewerkschaften: außerhalb des DGB).²¹ Da in allen deutschen Gewerkschaften Landesstrukturen und Kurse für Frauen existieren, sind diese beiden Indikatoren, die in die Kategorisierung des Aktivitätsniveaus der österreichischen gewerkschaftlichen Frauenstrukturen miteinbezogen wurden, für eine Analyse von Unterschieden in Deutschland nicht verwendbar.

Die Gewerkschaften lassen sich in vier Kategorien einteilen (siehe Übersicht III.4).²²

1. Hohes Aktivitätsniveau: ver.di
2. Eher hohes Aktivitätsniveau: IGM, NGG, IGBCE, GEW
3. Mittleres Aktivitätsniveau: TRANSNET
4. Niedriges Aktivitätsniveau: dbb, GdP, IGBAU

Das Ausmaß der Aktivitäten hängt deutlich mit der Zahl der weiblichen Mitglieder zusammen: Je mehr Frauen Mitglied einer Gewerkschaft sind, desto aktiver ist die Frauenstruktur.²³ Zu diesem Zusammenhang kommt es zum einen,

²¹ Die Frauenstrukturen der österreichischen Gewerkschaften legen jährlich Berichte, die gemeinsam erscheinen, homogen aufgebaut sind und die gesamten Tätigkeiten eines Jahres auflisten. Dies ermöglicht eine vergleichbare Einschätzung des Gesamtumfangs der Tätigkeiten. Im DGB gibt es solche Berichte nicht. Die in Deutschland vorliegenden Berichte der Frauenstrukturen sind meist Mehrjahresberichte, der Aufbau ist uneinheitlich und erlaubt keine gemeinsame Kategorisierung des Umfangs der Aktivitäten. Zudem sind diese Berichte nicht für alle Gewerkschaften verfügbar. Deshalb wird für Deutschland der Gesamtumfang der Tätigkeiten nicht herangezogen, es werden jedoch die Angaben der Expertinnen, sofern möglich, um die in den Berichten vorhandenen Informationen ergänzt. Die Kontakte zu Frauenorganisationen (im Fall der DGB-Gewerkschaften: außerhalb des DGB) werden miteinbezogen, da anders als in Österreich keine Aussagen getroffen wurden, dass diese Kontakte sehr stark von den jeweiligen Personen in den Funktionen abhängen. Bei der Bildung des Gesamtwertes kommt den Kontakten zu Frauenorganisationen ein geringeres Gewicht zu als den beiden anderen Indikatoren. Zur Kategorienbildung siehe Übersicht A.5 in Anhang IV.

²² Charakterisierungen wie ‚hoch‘, ‚niedrig‘ etc. sind rein in Relation zu den anderen Gewerkschaften zu verstehen.

²³ Die Korrelation zwischen der Zahl weiblicher Mitglieder und dem Aktivitätsniveau der Frauenabteilung (Ordinalskala mit 7 Ausprägungen) beträgt 0,51 (Kendalls Tau-b, n=9) und ist statistisch beinahe signifikant (signifikant auf dem 10%-Niveau).

Übersicht III.4: Aktivitätsniveau der Frauenstrukturen, Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin, Zahl der weiblichen Mitglieder und Größe der Gewerkschaft (Deutschland)

	Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin	Zahl weiblicher Mitglieder 2003 (stark gerundet)	Zahl der Mitglieder gesamt 2003 (stark gerundet)
<i>Hohes Aktivitätsniveau:</i> ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	mehr als Vollzeit ¹	über 1 Mio.	über 2 Mio.
<i>Eher hohes Aktivitätsniveau:</i> IG Metall IG Bergb., Chemie, Energie Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	mehr als Vollzeit ¹ Vollzeit Teilzeit, mehr als die Hälfte der Arbeitszeit Teilzeit, mehr als die Hälfte der Arbeitszeit	rd. 500.000 rd. 150.000 rd. 180.000 rd. 90.000	über 2 Mio. rd. 800.000 rd. 260.000 rd. 240.000
<i>Mittleres Aktivitätsniveau:</i> TRANSNET	Vollzeit	rd. 60.000	rd. 280.000
<i>Niedriges Aktivitätsniveau:</i> IG Bauen-Agrar-Umwelt Deutscher Beamtenbund Gewerkschaft der Polizei	Vollzeit Teilzeit, mehr als die Hälfte der Arbeitszeit Teilzeit, weniger als die Hälfte der Arbeitszeit	rd. 70.000 rd. 380.000 rd. 30.000	rd. 460.000 über 1 Mio. rd. 180.000

¹ mehr als eine in Vollzeit tätige Frauensekretärin

da es bei einer höheren Zahl weiblicher Mitglieder mehr Frauen gibt, die im Rahmen der Frauenstruktur aktiv sind. Zum anderem verfügt die Frauenabteilung bei geringerer Zahl weiblicher Mitglieder seltener über eine Vollzeit-Frauensekretärin. Zwei Gewerkschaften weichen vom allgemeinen Zusammenhang zwischen der Zahl weiblicher Mitglieder und dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur ab: Die Frauenstruktur des dbb ist deutlich weniger aktiv als der Zahl weiblicher Mitglieder entspräche, die Frauenstruktur der NGG etwas aktiver.

Im Gegensatz zu Österreich wirkt sich das Ausmaß, in dem eine Frauensekretärin zur Verfügung steht, in den Fällen, wo das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin von dem anderer Gewerkschaften mit vergleichbarer Zahl weibli-

cher Mitglieder abweicht, weniger stark auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur aus. Ab einem bestimmten Ausstattungsgrad an Ressourcen dürfte in Deutschland die Zahl der weiblichen Mitglieder entscheidender für das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sein als das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin. Denn in den beiden Gewerkschaften, wo das Ausmaß, in dem eine Frauensekretärin zur Verfügung steht, deutlich höher ist als der Zahl der weiblichen Mitglieder entspräche, ist das Aktivitätsniveau nicht höher als der Mitgliederzahl entspricht. Hingegen wirkt sich im dbb die vergleichsweise geringe Arbeitszeit der Frauensekretärin negativ auf die Menge der Aktivitäten aus, Letztere entspricht mehr dem Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin als der Zahl der weiblichen Mitglieder.

Die TRANSNET weist eine etwas niedrigere Zahl weiblicher Mitglieder und die gleiche Ressourcenausstattung auf wie die IGBAU (eine Vollzeitsekretärin), das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur der TRANSNET ist jedoch höher. Die unterschiedlichen Bedingungen in den Branchen (ehemals öffentlicher Dienst versus vorwiegend privater Dienstleistungsbereich) stellen eine mögliche Erklärung dar. In der IGM wiederum fällt die Zahl der Aktivitäten angesichts der hohen Zahl weiblicher Mitglieder und der guten Ressourcenausstattung (mehr als eine Frauensekretärin in Vollzeit) etwas niedrig aus. Ein Grund liegt darin, dass in der IGM die Frauenpolitik auch eine Aufgabe anderer Bereiche ist und bestimmte Aktivitäten, die in anderen Gewerkschaften Angelegenheit der Frauenstruktur sind, in der IGM von anderen Abteilungen übernommen werden (z.B. spricht die Abteilung Betriebsarbeit Frauen an, um sie zur Übernahme der Funktion einer Betriebsrätin zu motivieren). Dafür, dass das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur der NGG genauso hoch ist wie in Gewerkschaften mit deutlich höherer Zahl weiblicher Mitglieder, bietet sich im vorliegenden Material keine Erklärung an.

Neben der Vertretung der Interessen der weiblichen Mitglieder sind auch in Deutschland Maßnahmen zur Steigerung der Präsenz von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen ein wichtiges Betätigungsfeld der Frauenstruktur. Die Aktivitäten der Frauenstrukturen zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Positionen richten sich auf BetriebsrätInnen, GewerkschaftssekretärInnen und die diversen Ebenen gewerkschaftlicher Hierarchie, von den Vertrauenspersonen und der regionalen Ebene bis zum geschäftsführenden Vorstand. Wie in Österreich stellt die häufigste von den Expertinnen genannte Maßnahme zur Hebung des Frauenanteils das Ansprechen von Frauen dar. Frauen werden ermutigt, Funktionen im Betriebsrat und der Gewerkschaft zu übernehmen. Mehrere andere Strategien werden jeweils von zwei oder drei Expertinnen genannt. Dazu gehören Gespräche mit den männlichen Kollegen, um sie davon zu überzeugen, dass auch sie auf einen Anstieg des Frauenanteils in Gremien und Positionen hinwirken. Weiters engagiert sich in einigen Gewerkschaften die Frauenstruktur dafür, dass frei werdende Stellen im Sekretärsbereich mit Frauen besetzt werden. Von den Expertinnen dreier Gewerkschaften (GEW, IGM und

ver.di) werden Mentoring-Programme genannt. Frauenspezifische Folder zu den Betriebsrats- oder Vertrauensleutewahlen werden in der IGBCE und in der IGM eingesetzt. Mehrere unterschiedliche Maßnahmen (so das Daten-Monitoring in der GEW) werden von jeweils einer Expertin angeführt. Schulungen als Instrument zur Hebung des Frauenanteils werden von den Expertinnen in Deutschland (anders als in Österreich) kaum angegeben. In der Vergangenheit setzten sich in mehreren Gewerkschaften die Frauenstrukturen für einen Frauenförderplan oder eine Frauenquote ein, diese beiden Instrumente werden in Abschnitt III.3.1 behandelt. Zum Zeitpunkt der Befragung waren die diesbezüglichen Aktivitäten abgeschlossen.

Die drei herangezogenen Indikatoren für das Aktivitätsniveau korrelieren miteinander.²⁴ Auffällige Abweichungen der Position in der Rangordnung bei einzelnen Indikatoren treten nur bei drei Gewerkschaften auf: In der IGBAU sind Kontakte zu Frauenorganisationen intensiver als die Aktivitäten der anderen beiden Indikatoren, in der IGBCE weniger intensiv. Im dbb sind die Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils zahlreicher als diejenigen zur Vertretung der Fraueninteressen und die Kontakte zu Frauenorganisationen. Im Fall der IGBAU wäre eine mögliche Erklärung die gute Ausstattung mit Ressourcen in Form der Arbeitszeit der Frauensekretärin, die sich bei den anderen beiden Indikatoren aufgrund spezifischer ungünstiger Faktoren (v.a. geringe Zahl von Frauen unter den Mitgliedern sowie starke Konzentration auf eine Branche) weniger stark auswirkt. Im Fall der IGBCE wäre eine eventuell vorhandene stärkere Binnenorientierung als Grund für die geringen Kontakte nach außen denkbar. Im dbb schließlich ist die ehrenamtliche Vorsitzende hinsichtlich der Anhebung des Frauenanteils sehr aktiv, insgesamt aber ist das Ausmaß der Aktivitäten aufgrund der nicht besonders günstigen Ressourcenausstattung eher bescheiden. Dazu bemerkt die Bundesfrauenvorsitzende des dbb:

F20: Ja, wenn wir jetzt eine Vollzeit-, zwei Vollzeitkräfte hätten, die wären beschäftigt [...], dann könnten wir ganz andere Dinge noch unternehmen, veranlassen. Hier müssen wir uns halt entsprechend der Möglichkeiten deckeln in unserer Vielfalt.

Wie im Teil zu Österreich wird das Aktivitätsniveau der Frauenstrukturen in den folgenden Abschnitten immer wieder mitbetrachtet werden, da angenommen wird, dass nicht nur die Initiative und das Engagement von Frauen notwendig sind, damit es überhaupt zur Etablierung einer Frauenstruktur kommt, sondern in der Folge Aktivitäten der Frauenstruktur die Erlangung von Rechten innerhalb der Gewerkschaft und die Vertretung von Frauen in Gremien beeinflussen.

²⁴ Am stärksten korrelieren das Ausmaß der Aktivitäten zur Vertretung der Fraueninteressen und das Ausmaß der Aktivitäten zur Hebung des Frauenanteils. Die Aktivitäten zur Hebung des Frauenanteils korrelieren jedoch nicht mit den Kontakten zu Frauenorganisationen.

III.2.5 Rechte der Frauenstrukturen

Antragsberechtigung zum Gewerkschaftstag

In allen Gewerkschaften ist die politische Frauenstruktur formell direkt antragsberechtigt zum Gewerkschaftstag, Anträge können dabei je nach Gewerkschaft von der Bundesfrauenkonferenz und/oder dem Bundesfrauenausschuss bzw. -vorstand gestellt werden. Im dbb gilt das Antragsrecht der Bundesfrauenvertretung nur für Beamtenangelegenheiten, informell wird ihr dort jedoch auch das Antragsrecht zum Gewerkschaftstag der Tarifunion (für ArbeiterInnen und Angestellte) zugestanden.

Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in Gremien

Im Folgenden betrachte ich, ob in diversen Gremien Sitze (mit Stimmrecht) für die Frauenstruktur reserviert sind. Zuerst wird der geschäftsführende Hauptvorstand behandelt, danach der Hauptvorstand und, falls es im Hauptvorstand kein Vertretungsrecht gibt, der Gewerkschafts(bei)rat. Dabei verwende ich im Text die Bezeichnung ‚geschäftsführender Hauptvorstand‘ für alle Gewerkschaften, auch wenn in einigen Fällen das entsprechende Gremium anders genannt wird (z.B. ‚geschäftsführender Vorstand‘); dasselbe gilt für den Hauptvorstand (in Übersicht III.5 ist die spezifische Bezeichnung der Vorstandsgremien angegeben). Es folgen der Gewerkschaftstag bzw. Bundeskongress (hier werden auch Delegierte mit beratender Stimme miteinbezogen) und abschließend die Gremien der Landesebene.

Anders als in den österreichischen Präsidien gibt es in den geschäftsführenden Hauptvorständen Deutschlands keine Vertretungsrechte der politischen Frauenstruktur. Die geschäftsführenden Hauptvorstände der DGB-Gewerkschaften setzen sich aus hauptamtlichen Mitgliedern zusammen, die vom Gewerkschaftstag gewählt werden. Ein für die ehrenamtliche Frauenstruktur reserviertes Mandat widerspräche der Logik der Zusammensetzung des Gremiums. Die Frauensekretärin bzw. andere Hauptamtliche könnten ihm jedoch angehören. In ausgeprägter Form hat es bisher in einer einzigen Gewerkschaft, der DAG, eine solche Regelung gegeben, jedoch nur vorübergehend. Die Frauensekretärin (die in der DAG anders hieß) war laut Satzung von 1950 bis 1971 Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands. Derzeit gibt es nur in zwei Gewerkschaften eine Satzungsregelung, die einen direkten Konnex zwischen einem Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes und der Frauenstruktur herstellt (siehe Übersicht III.5): In der GEW gehört ein „Mitglied des Arbeitsbereichs Frauenpolitik“ dem geschäftsführenden Hauptvorstand an, dieses Mitglied wird vom Gewerkschaftstag gewählt, es handelt sich dabei nicht um die Frauensekretärin. In der IGBCE sollen laut Satzung Frauen in allen Organen, somit auch im geschäftsführenden Hauptvorstand, „angemessen“ vertreten sein, die Personengruppe Frauen hat

Übersicht III.5: Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in den höchsten Gremien der deutschen Gewerkschaften (laut Satzung)

Gewerkschaft	Sitz im geschäftsführenden Hauptvorstand mit Konnex zur Frauenstruktur (Jahr d.Einführung)	Vertreterin der Frauenstruktur verpflichtend Mitglied in Hauptvorstand/Beirat (nur höheres ¹ Gremium, ohne geschäftsführenden Hv.) (E=Ehrenamtlich, H=Hauptamtlich ²)	Jahr, in dem dieses Vertretungsrecht eingeführt wurde
IG Bauen-Agrar-Umwelt (ab 1995) ⁺	–	–	
IG Bergbau, Chemie, Energie (ab 1997) ⁺	ja ³ (1997)	Hauptvorstand (E)	1997
... Erziehung und Wissenschaft	ja ⁴ (1989)	Hauptvorstand (E) (davor Hauptausschuss/ Hauptvorstand) ⁵ (E)	1986 (1950)
IG Metall	–	–	
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	–	Hauptvorstand (E)	1955/1949 ⁶
... der Polizei	–	Bundesvorstand (E)	1995 ⁷
TRANSNET	–	Gewerkschaftsbeirat (E) (früher Hauptvorstand) (E) ⁸	1996 (1953)
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ab 2001) ⁺	–	Gewerkschaftsrat (E) (entspricht ehrenamtlichem Hauptvorstand) ⁹	2001
(Vorläufergewerkschaften)			
IG Bau-Steine-Erden (bis 1995) ⁺	–	–	
IG Bergbau und Energie (bis 1997) ⁺	–	– ¹⁰	
IG Chemie-Papier-Keramik (bis 1997) ⁺	–	Hauptvorstand (E) ¹¹	1991
IG Druck und Papier (bis 1989) ⁺	–	Zentralvorstand (H)	1952
... Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (bis 1995) ⁺	–	Hauptvorstand (E)	1991
... Handel, Banken u. Versicherungen (bis 2001) ⁺	–	(Hauptvorstand) ¹² (E)	(1951)
... Holz und Kunststoff (bis 1999) ⁺	–	Beirat (E)	1969
... Kunst (bis 1989) ⁺	– (es gibt keine Frauenstruktur)		
IG Medien (1989 bis 2001) ⁺	–	Hauptvorstand (H)	1989
... Leder (bis 1997) ⁺	– (die Frauenstruktur ist nicht regulär eingerichtet) ¹³		

(Fortsetzung Übersicht III.5)

Gewerkschaft	Sitz im geschäftsführenden Hauptvorstand mit Konnex zur Frauenstruktur (Jahr d.Einführung)	Vertreterin der Frauenstruktur verpflichtend Mitglied in Hauptvorstand/Beirat (nur höheres ¹ Gremium) (E=Ehrenamtlich, H=Hauptamtlich ²)	Jahr, in dem dieses Vertretungsrecht eingeführt wurde
... Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (bis 2001) ⁺	–	– (davor Hauptvorstand) (H)	(1949–1992)
Deutsche Postgewerkschaft (bis 2001) ⁺	–	– (früher Hauptvorstand) (E)	(1949–1987)
... Textil-Bekleidung (bis 1998) ⁺	–	Hauptvorstand (E)	1961
Deutscher Gewerkschaftsbund	–	– ¹⁴	
Deutscher Beamtenbund	–	Bundsvorstand	1995
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (bis 2001) ⁺	ja ¹⁵ (1950–1971)	Gewerkschaftsrat (entspricht ehrenamtlichem Hauptvorstand) (E)	1960 ¹⁶

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht III.2.

¹ Die Rangordnung der Gremien – Hauptvorstand vor Beirat – entspricht nicht der Rangordnung laut Satzung, sondern der Position im Organisationsgefüge.

² In der Mehrheit der Gewerkschaften bezieht sich das Vertretungsrecht der Frauenstruktur auf den ehrenamtlichen Bereich: Vertreterinnen der politischen Frauenstruktur sind ehrenamtliche Mitglieder in Gremien. In einigen Gewerkschaften bezieht sich das Vertretungsrecht im Hauptvorstand auf die Frauensekretärin, in diesen Fällen wird Letztere häufig vom Gewerkschaftstag gewählt oder bestätigt.

³ In allen Organen der IGBCE (zu denen auch der geschäftsführende Hauptvorstand zählt) „soll“ laut Satzung „die Personengruppe Frauen [...] angemessen vertreten sein“, die Personengruppe Frauen hat dafür das Vorschlagsrecht. In der Praxis wird das weibliche Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE von ihrer Vorgängerin vorgeschlagen. Das für den Vorstandsbereich Frauen zuständige Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands ist aufgrund dieser Funktion Vorsitzende des Bundesfrauenausschusses.

⁴ Mindestens ein Mitglied des Arbeitsbereichs Frauenpolitik gehört dem geschäftsführenden Hauptvorstand der GEW an. Zusätzlich gehört eine Vertreterin des Bundesfrauenausschusses (der politischen Frauenstruktur) dem Hauptvorstand an.

⁵ Seit 1950 gab es die Bestimmung, dass Vertreterinnen der weiblichen Mitglieder dem Hauptvorstand (bis 1968) bzw. dem Hauptausschuss (ab 1968) angehören müssen. Ob diese Bestimmung, dass Vertreterinnen der weiblichen Mitglieder dem Hauptausschuss bzw. Hauptvorstand angehören, eher ein Vertretungsrecht der Frauenstruktur oder eher eine Regelung zur Präsenz von Frauen in Gremien unabhängig von der Frauenstruktur darstellt, konnte nicht geklärt werden. Mit der Abschaffung des Hauptausschusses 1997 ist diese Bestimmung gefallen. Eine Vertreterin des Bundesfrauenausschusses gehört seit 1986 dem Hauptvorstand stimmberechtigt an.

(Fortsetzung Anmerkungen Übersicht III.5)

- ⁶ Von 1949 bis 1971 lautete die Formulierung, dass „eine Frau“ Mitglied des Hauptvorstands sein muss, 1955 wurde die Bestimmung aufgenommen, dass der Bundesfrauenausschuss hier das Vorschlagsrecht besitzt. In der Regel wurden Vertreterinnen der Frauenstruktur nominiert.
- ⁷ Vermutlich wurde das Vertretungsrecht für den Bundesvorstand mit der ordentlichen Einrichtung der Frauengruppe 1995 in die Satzung aufgenommen.
- ⁸ Die Vorsitzende der Bundesfrauenleitung gehört dem Gewerkschaftsbeirat stimmberechtigt an. Vor Einführung der Frauenquote gab es ein Vertretungsrecht der Frauenstruktur auch im Hauptvorstand.
- ⁹ In ver.di gibt es keinen geschäftsführenden Bundes-/Hauptvorstand, der Bundesvorstand von ver.di besteht nur aus hauptamtlichen Mitgliedern, entspricht somit dem geschäftsführenden Hauptvorstand anderer Gewerkschaften. Der Gewerkschaftsrat besteht nur aus ehrenamtlichen Mitgliedern und entspricht dem ehrenamtlichen Teil des Bundes-/Hauptvorstands anderer Gewerkschaften.
- ¹⁰ In der Satzung der IGBE aus dem Jahr 1991 wird die „Frausekretärin beim Hauptvorstand“ angeführt, die die Belange der weiblichen Mitglieder beim Hauptvorstand und beim geschäftsführenden Hauptvorstand vertritt. Es ist unklar, ob dies bedeutet, dass die Frauensekretärin damit stimmberechtigtes Mitglied des Hauptvorstands war. Im Paragraphen zum Hauptvorstand wird die Frauensekretärin jedenfalls nicht bei den Mitgliedern angeführt. Auf keinen Fall war die Frauensekretärin Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands (vgl. Niedenhoff/Pege 1997: 389).
- ¹¹ Im Bezirksvorstand hatte die Frauenstruktur ein Vertretungsrecht ab 1950.
- ¹² Dem ehrenamtlichen Hauptvorstand der HBV mussten seit 1951 zwei Frauen angehören, mit dieser Formulierung erfolgte nicht einmal ein indirekter Bezug zur Frauenstruktur. Möglicherweise sahen die Richtlinien zur Frauenarbeit vor, dass diese beiden Mitglieder des Hauptvorstands von der Frauenstruktur vorgeschlagen werden. In der Praxis dürften Vertreterinnen der Frauenstruktur diese beiden Sitze eingenommen haben. Eindeutige Vertretungsrechte für die Frauenstruktur gab es ab 1961 in den Landesbezirksvorständen und den Ortsvorständen.
- ¹³ Obgleich es in der GL keine regulären Frauenstrukturen gab, sah die Satzung ab 1951 vor, dass eine „Vertreterin der Frauen“ Mitglied der Bezirkskommission sein muss. Vorübergehend wurde in der Satzung auch eine Frauensekretärin angeführt, die das Recht hatte, am Gewerkschaftstag stimmberechtigt und an den Beiratssitzungen beratend teilzunehmen.
- ¹⁴ VertreterInnen der Frauenstruktur gehören DGB-Gremien verpflichtend nur mit beratender Stimme an. Das höchste Gremium, dem eine Vertreterin Frauenstruktur mit beratender Stimme angehören muss, ist der DGB-Bundesausschuss.
- ¹⁵ In der DAG bezog sich das Vertretungsrecht auf die Leiterin der Abteilung „Weibliche Angestellte“, die der Frauensekretärin anderer Gewerkschaften entspricht. Ab 1971 war die Leiterin der Abteilung „Weibliche Angestellte“ nicht mehr Mitglied des Bundesvorstands, stattdessen wurde sie verpflichtend Mitglied des Beirats. Der Beirat der DAG war ein hauptamtliches Gremium, das die Verbindung zwischen den zentralen und regionalen Instanzen sowie zu Sonder-Gliederungen herstellte.
- ¹⁶ Der Gewerkschaftsrat bestand ab 1960.

dafür formal das Vorschlagsrecht.²⁵ Das für den Vorstandsbereich Frauen zuständige Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands ist aufgrund dieser Funktion Vorsitzende des Bundesfrauenausschusses.

Wenn im Hauptvorstand oder anderen höheren Gremien Sitze für die Frauenstruktur reserviert sind, dann gehören diese mehrheitlich dem ehrenamtlichen Bereich an: Vertreterinnen der Frauenstruktur sind ehrenamtliche Mitglieder der jeweiligen Gremien. In einigen Gewerkschaften gehört jedoch die Frauensekretärin dem Hauptvorstand oder Beirat an. Wenn die Frauensekretärin dem Hauptvorstand angehört, wird sie häufig vom Gewerkschaftstag gewählt (IG Medien, DAG) oder nach der Wahl durch ein Gremium der Frauenstruktur vom Gewerkschaftstag bestätigt (IGDuP). Im Fall der ÖTV legte die Satzung keine Wahl durch den Gewerkschaftstag fest, die Frauensekretärin wurde jedoch von der Frauenstruktur gewählt.²⁶

Während die österreichischen Gewerkschaftsfrauen sich in den ersten Jahrzehnten nach 1945 für Vertretungsrechte der Frauenstruktur in den Gremien einsetzten, um ein Mindestmaß weiblicher Präsenz zu garantieren, richteten sich in Deutschland die Aktivitäten bereits früher auf Quotenregelungen. Ein Grund für diese divergente Entwicklung könnte die unterschiedliche Situation im Dachverband sein, der für die Mitgliedsgewerkschaften als Leitbild fungiert: Zum einen sind die Vertretungsrechte für die Frauenstruktur im DGB eher bescheiden (Vertreterinnen der Frauenstruktur gehören höheren DGB-Gremien verpflichtend nur mit beratender Stimme an) und zum anderen richtete sich das Engagement der DGB-Frauen bald auf die Einführung von Quotenregelungen (vgl. Derichs-Kunstmann 1993: 94–5).

In zwei Gewerkschaften, der IGBAU und der IGM, besitzt die Frauenstruktur keinerlei Vertretungsrechte. In fast allen anderen Gewerkschaften sowie im dbb muss derzeit eine Vertreterin der Frauenstruktur Mitglied des Hauptvorstands (bzw. des diesem entsprechenden Gremiums) sein. Nur in der TRANSNET ist das höchste Gremium, dem eine Vertreterin der Frauenstruktur angehören muss, der Gewerkschaftsbeirat, der sich gewissermaßen eine Stufe unter dem Hauptvorstand befindet.

Die Abwesenheit von Vertretungsrechten in der IGBAU steht in einem Zusammenhang damit, dass die Frauenstruktur in ihrer wesentlichen Vorläufergewerkschaft, der IGBSE, eher spät eingerichtet wurde und ihr dort keine Vertretungsrechte eingeräumt wurden. In der kleineren Vorläufergewerkschaft GGLF war

²⁵ In der Praxis wird das weibliche Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE von ihrer Vorgängerin vorgeschlagen.

²⁶ Laut Satzung der ÖTV wurde die Frauensekretärin nicht am Gewerkschaftstag gewählt. Aus der Anmerkung von Schambach-Hardtke, wonach die Frauensekretärin der ÖTV gewählt wurde (2005: 73, Fn. 59), ergibt sich deshalb, dass sie von der Frauenstruktur gewählt wurde.

die Frauenstruktur zwar spät eingerichtet worden, hatte aber Vertretungsrechte zugestanden bekommen. Diese Rechte wurden für die fusionierte Gewerkschaft nicht übernommen. Der niedrige Frauenanteil in der IGBAU (sie weist mit 14 Prozent im Jahr 2003 mit Abstand den niedrigsten Frauenanteil aller Gewerkschaften auf) und die lange Tradition einer Männergewerkschaft (die IGBSE hatte bis 1990 einen Männeranteil von über 90 Prozent) könnten zur Erklärung der Situation beitragen (vgl. Honsberg 2001: 144, 149).

In der IGM sind Vertretungsrechte der Frauenstruktur (so wie eine bessere Verankerung in der Satzung) für die Gewerkschaftsfrauen offensichtlich kein Anliegen. Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) und die GHK, die der IGM 1998 bzw. 1999 beitraten, hatten Vertretungsrechte eingerichtet und gaben diese mit dem Beitritt zur IGM auf. Allerdings wurde kurz nach den Beitritten eine verbindliche Quotenregelung verabschiedet, deren Einführung schon länger absehbar war und die in den deutschen Gewerkschaften teilweise als Alternative zu den Vertretungsrechten der Frauenstrukturen betrachtet wird (siehe unten).

In der in einer Fusion aufgegangenen HBV gab es von Anfang an eine Geschlechterquote, zwei Mandate im Hauptvorstand waren für Frauen reserviert. In der Satzung fehlt jeglicher Bezug dieser beiden Mandate zur Frauenstruktur, es ist jedoch möglich, dass ein solcher in den Richtlinien geregelt war. Die HBV ist somit nicht eindeutig zuzuordnen.

In der ebenfalls in einer Fusion aufgegangenen GHK könnte der niedrige Frauenanteil (zur Zeit der Etablierung der Frauenstruktur und Einführung des Vertretungsrechts lag er unter zehn Prozent) der Grund sein, warum der Frauenstruktur ein Vertretungsrecht nur für den Beirat und nicht für den Hauptvorstand eingeräumt wurde. Ein sehr niedriger Frauenanteil (bis zu zehn Prozent) scheint die Einführung eines Vertretungsrechts der Frauenstruktur im Hauptvorstand zu behindern. In vier von fünf Gewerkschaften, die in der Vergangenheit einen sehr niedrigen Frauenanteil aufwiesen, gab es keine für die Frauenstruktur reservierten Mandate im Hauptvorstand. Nur in der TRANSNET wurde früh ein solches Vertretungsrecht eingeführt, obwohl der Frauenanteil lange unter zehn Prozent lag. Auch in den Gewerkschaften mit etwas höherem Frauenanteil (bis zu 15 Prozent) gab bzw. gibt es teilweise keine Vertretungsrechte der Frauenstruktur im Hauptvorstand: Während die ÖTV und die GdP bereits in Jahren mit einem Frauenanteil bis 15 Prozent Vertretungsrechte einführten, hat die Frauenstruktur weder in der IGM (in den Jahrzehnten eines Frauenanteils bis 15 Prozent) noch in der IGBAU garantierte Sitze im Hauptvorstand.

In der Hälfte der DGB-Gewerkschaften besitzt die Frauenstruktur das Recht, Delegierte zum Gewerkschaftstag zu entsenden (siehe Übersicht III.6). In drei dieser vier Fälle haben diese Delegierten, so wie im Dachverband DGB, nur beratende Stimme. Lediglich in der IGBCE besitzen Delegierte, auf deren Besetzung die Frauenstruktur Einfluss hat, das Stimmrecht. Stimmberechtigt sind weiters die Delegierten der Bundesfrauenvertretung am dbb-Bundeskongress.

Übersicht III.6: Vertretungsrechte der Frauenstrukturen in den deutschen Gewerkschaften mit Ausnahme von Hauptvorstand und Beirat (laut Satzung)

Gewerkschaft	Delegierte/Vertreterinnen der Frauenstruktur am Gewerkschaftstag ¹	Landesebene: ² Vertreterinnen der Frauenstruktur in der/im
IG Bauen-Agrar-Umwelt	(beratend) ³	n.z. ⁴
IG Bergbau, Chemie, Energie	stimmfähig ⁵	Landesbezirksdelegiertenkonferenz ⁵ (stimmfähig) Landesbezirksvorstand ⁵ (stimmfähig)
... Erziehung und Wissenschaft	–	ja ⁶
IG Metall	–	–
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	–	Landesbezirksvorstand (beratend) ⁷
... der Polizei	beratend	n.v. ⁸
TRANSNET	–	–
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	beratend	Landesbezirksvorstand (stimmfähig)
Deutscher Gewerkschaftsbund	beratend	Regionsvorstand (stimmfähig) Regionsdelegiertenversammlung (beratend)
Deutscher Beamtenbund	stimmfähig	ja ⁹

¹ IGBCE: Gewerkschaftskongress, ver.di, GdP, DGB: Bundeskongress

² Die ‚Landesbezirke‘ entsprechen ungefähr den Ländern, im DGB heißen sie seit 2002 ‚Regionen‘, in der IG Metall und in der TRANSNET ‚Bezirke‘. In einigen Gewerkschaften wird mit ‚Bezirk‘ die Ebene unter den Landesbezirken bezeichnet.

³ Dieser Passus ist nicht in der Satzung der IGBAU, sondern in der Geschäftsordnung des Gewerkschaftstages enthalten.

⁴ In der IGBAU gibt es keine Landesbezirke mehr.

⁵ Laut Satzung „soll“ die Personengruppe in den Organen der IGBCE „angemessen vertreten sein“, die Personengruppe Frauen hat für diese Sitze das Vorschlagsrecht.

⁶ Die Landesverbände der GEW besitzen eine hohe Autonomie und eigene Satzungen. In allen Landesverbänden sind Landesfrauenausschüsse in den Satzungen verankert und die Frauenstrukturen besitzen meist Vertretungsrechte im Landesvorstand. Nähere Details konnten nicht erhoben werden.

⁷ Wenn ein Personengruppenausschuss besteht, dann müssen „die Frauen“ stimmfähig im Landesbezirksvorstand vertreten sein, allerdings ist dies von der Formulierung her nicht verpflichtend eine Vertreterin der Frauenstruktur.

⁸ Die Satzung der GdP enthält keinerlei Regelungen zur regionalen Ebene. In allen Ländern gibt es Frauenstrukturen; inwieweit diese in den Satzungen der Länder verankert sind und ob sie Vertretungsrechte für Gremien besitzen, konnte nicht erhoben werden.

⁹ In allen Landesbünden des dbb ist die Frauenvertretung verankert, nähere Details konnten nicht erhoben werden.

Im DGB müssen Vertreterinnen der Frauenstruktur ordentliches Mitglied der Regionsvorstände und beratende Delegierte bei den Regionsdelegiertenversammlungen sein (die Regionen entsprechen so wie die Landesbezirke ungefähr den Ländern). Mehrere der DGB-Gewerkschaften weisen ebenfalls Vertretungsrechte auf der Landesebene auf. In den fünf Gewerkschaften, in deren Satzungen es Regelungen zu den Landesstrukturen gibt,²⁷ haben zwei keine Vertretungsrechte für die Frauenstruktur eingerichtet. Es handelt sich dabei zum einen um die IGM, in der es eine Quotenregelung gibt, jedoch auch traditionell keine Vertretungsrechte der Frauenstruktur. Die andere Gewerkschaft ist die TRANSNET, in der die Vertretungsrechte der Frauenstruktur von der Quotenregelung abgelöst worden sind (siehe unten).

In der Regel geht die Einrichtung von Vertretungsrechten für die Frauenstruktur auf das Betreiben der in ihr tätigen Gewerkschafterinnen zurück. Allerdings weisen die Vertretungsrechte der Frauenstrukturen keinen Zusammenhang mit ihrem allgemeinen Aktivitätsniveau auf. Auch die Antragsberechtigung zum Gewerkschaftstag und die Art der Aufnahme in die Satzung stehen in keinem Zusammenhang mit dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur.

Entstehung und Entwicklung des Vertretungsrechts der Frauenstrukturen in den Hauptvorständen

In der überwiegenden Mehrheit der DGB-Gewerkschaften sowie in der DAG wurde das Vertretungsrecht der Frauenstruktur im Hauptvorstand gleichzeitig mit der Etablierung der Frauenstruktur oder kurz danach eingeführt. Deutlich später geschah dies nur in der IG Chemie-Papier-Keramik (IGCPK) und im dbb. Dazu, warum in der IGCPK das Vertretungsrecht im Hauptvorstand erst Jahrzehnte nach Etablierung der Frauenstruktur eingeführt wurde, liegen keine Informationen vor. Im dbb musste die Bundesfrauenvertretung sich dieses Recht erstreiten.²⁸

In den Gewerkschaften, die der Frauenstruktur ein Vertretungsrecht in den hohen Gremien einräumten, erhielt die Frauenstruktur dieses überwiegend für den Hauptvorstand. Von den in einer Fusion aufgegangenen Gewerkschaften mit Vertretungsrechten der Frauenstruktur waren diese in zweien nur unterhalb des Hauptvorstands angesiedelt: In der GHK war das höchste Gremium, dem eine Vertreterin der Frauenstruktur angehören musste, der Beirat und in der HBV der Landesbezirksvorstand. In der HBV gab es jedoch eine Geschlechterquote für den Hauptvorstand (mindestens zwei Frauen mussten ihm angehören), die in der

²⁷ In der GdP und GEW regeln die Länder ihre Strukturen autonom, die Satzungen der GdP und der GEW enthalten deshalb keine Regelungen zur Landesebene. In der IGBAU gibt es keine Landesstrukturen mehr; auf der darunter liegenden Bezirksebene besitzt die Frauenstruktur keine Vertretungsrechte, sie hatte davor auch keine auf der Landesebene.

²⁸ Interview F20

Praxis vermutlich von Vertreterinnen der Frauenstruktur besetzt wurden. Zur Zeit der Fusion zu ver.di gab es in der ÖTV und der DPG die früher existierenden Vertretungsrechte der Frauenstrukturen im Hauptvorstand nicht mehr. Sie waren im Zuge der Einführung von Quotenregelungen gestrichen worden. Ebenso wurde in der TRANSNET das Vertretungsrecht im Hauptvorstand mit der Quotenregelung entfernt und durch ein Vertretungsrecht im Beirat ersetzt.

Bei den Gewerkschaften, in denen der Frauenstruktur kein Vertretungsrecht eingeräumt wurde, handelt es sich, wie oben ausgeführt, überwiegend um Gewerkschaften mit niedrigem Frauenanteil. Wie bereits erwähnt ist in einigen Gewerkschaften über die Zeit eine Substitution von Vertretungsrechten der Frauenstruktur durch Quotenregelungen zu beobachten: In der TRANSNET und der ÖTV wurde mit Einführung der Frauenquote das Vertretungsrecht der Frauenstruktur auf ein niedrigeres Gremium beschränkt, in der DPG völlig abgeschafft. Die Aufgabe von Vertretungsrechten der Frauenstruktur als Folge der Durchsetzung von Quotenregelungen wird von den Gewerkschaftsfrauen teilweise problematisch gesehen:

F27: Äh, das haben wir aufgeben *müssen*, weil sie hier praktisch diese Quote, also sprich die anteilmäßige Vertretung, hatten. Da wurde das aufgegeben. Wir hatten als Frauen durchaus Interesse dran, dass das Andere bleibt .. haben wir uns nicht durchsetzen können. Unsere Sorge war letztendlich, dass wir jetzt mit der anteilmäßigen Vertretung der Frauen, sind zum Teil in den Gremien Frauen drin, die nicht aus der Frauenpolitik kommen, sondern die andere Funktionen wahrgenommen haben und mit Frauen nichts am Hut hatten, wie wir immer so schön sagen. Und wir hätten gerne, wie wir sie nennen, Frauen-Frauen drin gehabt und wollten das über diese andere Position gerne abgesichert haben [...] haben wir aufgeben müssen.

III.3 Frauen in Gremien und Positionen der deutschen Gewerkschaften

III.3.1 Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen

Im Folgenden werden die Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen als Individuen, und nicht als Vertreterinnen der Frauenstruktur, behandelt. Dabei schließe ich die Frauenförderpläne in die Betrachtung mit ein, die in mehreren deutschen Gewerkschaften Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen begleiten oder ihnen vorausgehen. Der Sprachgebrauch in Bezug auf in den Satzungen verankerte Quotenregelungen ist unterschiedlich. Im Folgenden werden, wie im Teil zu Österreich, mit ‚Quote(n)regelung‘ die zwingenden Regelungen (‚Muss-Regelung‘) bezeichnet. Für die weniger verbindlichen Regelungen wird ‚Soll-Bestimmung‘ oder ‚Soll-Regelung‘ verwendet.

Von Beginn an forderten die Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und in mehreren seiner Mitgliedsgewerkschaften eine höhere Beteiligung von Frauen in den gewerkschaftlichen Gremien. In zumindest einer Gewerkschaft, der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), wurden

bereits früh Quotenregelungen angestrebt, und die ÖTV war 1952 mit großem zeitlichen Abstand die erste Gewerkschaft, die (allerdings nur vorübergehend) eine für alle Gremien und Organe geltende Soll-Bestimmung zur (teilweise proportionalen) Vertretung von Frauen in ihre Satzung aufnahm.²⁹ In zwei Gewerkschaften, der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) gab es ähnlich früh eine Soll-Regelung für den Gewerkschaftstag, in der GTB kam 1974 eine Soll-Bestimmung für den Hauptvorstand hinzu.

Zu Beginn der 1980er Jahre intensivierte sich das Engagement der Gewerkschaftsfrauen für eine adäquate Präsenz der Frauen in Gremien und Positionen. Die Gründe dafür liegen auch in den gesellschaftspolitischen Veränderungen und im veränderten frauenpolitischen Bewusstsein in Zusammenhang mit der Zweiten Frauenbewegung und der mit dem Jahr der Frau 1975 eingeleiteten UN-Dekade der Frau (1976–1985) (vgl. Kassel 2001: 126). Seit 1981 forderte der Bundesfrauenausschuss des DGB Frauenförderpläne für den ehren- und hauptamtlichen Bereich. Zum Bundeskongress 1986 stellte er den Antrag, dass ein Frauenförderplan für den DGB-Bereich aufgestellt werden müsse. Dieser Antrag richtete sich nicht nur an den DGB-Bundesvorstand sondern auch an die Mitgliedsgewerkschaften, seine Annahme verlieh der Debatte über die Frauenförderung in den Einzelgewerkschaften Schubkraft (Kassel 2001: 92–3). Kurz darauf (1986/1987) wurden in mehreren Gewerkschaften Frauenförderpläne für den haupt- und ehrenamtlichen Bereich erlassen: IG Metall (IGM), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), ÖTV und Deutsche Postgewerkschaft (DPG).³⁰ 1988 und 1989 folgten die TRANSNET (ehemals Gewerkschaft der Eisenbahner) und die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF). In den nächsten Jahren führten mehrere Gewerkschaften Frauenförderpläne ein. Von den heute noch bestehenden Gewerkschaften haben alle einen Frauenförderplan, ausgenommen die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), wo sich der Frauenförderplan für den hauptamtlichen Bereich – der ehrenamtliche Bereich wird durch die Quote abgedeckt – nach der Fusion noch in Ausarbeitung befindet.

Für den haupt- und ehrenamtlichen Bereich gibt es in der Regel separate Frauenförderpläne. Die Relevanz der Frauenförderpläne ist unterschiedlich, in einigen

²⁹ 1952 wurde beschlossen, dass in jedes Gremium der ÖTV mindestens eine Frau gewählt werden sollte und bei den Delegationen (Gewerkschaftstag, Kongresse, Konferenzen) Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern vertreten sein sollten. 1962 wurde zusätzlich für die Beschlussgremien festgelegt, dass mindestens eine Frau vertreten sein muss. Im Zuge der Organisationsstrukturreform 1968, die auch zu Reduktionen der Frauenstruktur führte, wurden die Regelungen zur Präsenz von Frauen in den Gremien gestrichen. 1988 konnten die Frauen durchsetzen, dass wieder eine Soll-Regelung in die Satzung aufgenommen wurde (Kassel 2001: 56, 72–3, 83–4).

³⁰ Siehe Übersicht A.6 in Anhang IV.

Fällen spielen sie keine Rolle mehr (TRANSNET, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – NGG), teilweise auch bedingt durch die zwischenzeitliche Einführung einer Quotenregelung.³¹ In einem anderen Fall, der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IGBAU), haben die Frauenförderpläne nie wirklich eine Bedeutung gehabt (vgl. Honsberg 2001: 138).³² In der GEW hingegen besitzt der Frauenförderplan eine hohe Relevanz und ist ein wichtiges Instrument der Frauenstruktur zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Positionen.

Parallel zur Verabschiedung von Frauenförderplänen setzten die Frauen in mehreren Gewerkschaften sich intensiv für die Einführung von Quotenregelungen ein. Häufig waren dafür ein langer Kampf und mehrere Anläufe in Form von Anträgen bei den Gewerkschaftstagen notwendig (Kathmann 1998: 291).³³ Soll-Bestimmungen bildeten dabei nicht selten eine vorübergehende Kompromisslösung. Vom Dachverband DGB ging in diesem Punkt keine Signalwirkung aus. Erst relativ spät, 1994, beschloss der DGB-Bundeskongress eine Soll-Bestimmung zur proportionalen Repräsentation von Frauen für den Bundesausschuss, den Bundeskongress und die Konferenzen auf Regionalebene. Mehrere Organe des DGB – die Vorstände (Bundesvorstand einschließlich geschäftsführender Bundesvorstand, Bezirksvorstand, Regionsvorstand) und die Revisionskommission – sind in diese Regelung nicht miteinbezogen.

In mehreren DGB-Gewerkschaften wurden Soll-Regelungen bereits früher beschlossen als im Dachverband, diese Regelungen waren zudem, im Gegensatz zum DGB, umfassend, das heißt sie galten für alle Organe und Gremien und nicht nur für bestimmte. Noch vor den DGB-Gewerkschaften wurde in der DAG 1983 eine Soll-Regelung zur Präsenz von Frauen in Gremien eingeführt. Die ersten DGB-Gewerkschaften, die solche Bestimmungen in ihre Satzungen aufnahmen, waren 1987/88 die DPG und die ÖTV (Letztere hatte bereits in einer früheren Periode eine Soll-Regelung besessen), bald darauf (1990) folgte die TRANSNET.³⁴ Mit etwas zeitlichem Abstand führten 1995 die IGM und die Gewerkschaft der Polizei (GdP) – Letztere nur für den Bundeskongress – Soll-Bestimmungen zur Präsenz von Frauen ein, 1998 die HBV. Zuletzt nahm die IGBAU im Jahr 2001 eine Soll-Regelung in ihre Satzung auf. Wie bereits angeführt sind Soll-Bestimmungen in vielen Fällen ein Kompromiss, wenn die verbindliche Quote (noch) nicht durchsetzbar ist. In der Vergangenheit wurde immer wieder festgestellt, dass sie nicht zur proportionalen Präsenz von Frauen in Gremien führen.³⁵

³¹ Interview F26, Interview F27

³² Interview F25

³³ Zum Kampf um Quotenregelungen in der ÖTV siehe Kassel (2001: 72–99). a

³⁴ Siehe Übersicht A.6 in Anhang IV.

³⁵ Zur mangelnden Wirksamkeit von Soll-Regelungen siehe für die DAG Schambach-Hardtke (2005: 71), für die ÖTV Kassel (2001: 85) und für die IGM den Kommentar der

Die erste Quotenregelung, die allerdings nur für bestimmte Organe bzw. Gremien galt, wurde 1989 von der IG Medien beschlossen. 1991 führte die IG Chemie-Papier-Keramik (IGCPK) für bestimmte Organe eine Mindestvertretung ein (d.h. die Zahl der für Frauen reservierten Sitze ist fixiert und nicht an den Frauenanteil bei den Mitgliedern gekoppelt). In der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) wurde 1991 eine allgemeine Quotenregelung beschlossen. Die erste DGB-Gewerkschaft, die eine umfassende Quotenregelung einführte, war die ÖTV im Jahr 1992. Als nächstes geschah dies in der GGLF 1993. 1996 verankerten die TRANSNET und die DPG die Quote in ihren Satzungen. Die IGM folgte im Jahr 1999. Die 2001 durch Fusion gegründete ver.di, deren Vorgängerinnen mehrheitlich Quotenregelungen besaßen,³⁶ hat von Beginn an die Quote in der Satzung verankert. In der NGG wurde die Quotenregelung erst 2003 beschlossen, die Umsetzung ist zum Zeitpunkt der Erhebung noch in Arbeit.

Derzeit gibt es im Deutschen Beamtenbund (dbb) und in vier DGB-Gewerkschaften keine verbindliche Quote: IGBAU, IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE), GEW und GdP. Ein gewisser Zusammenhang ist mit dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur zu beobachten: Je aktiver die Frauenstruktur, desto eher hat eine Gewerkschaft eine Quotenregelung verabschiedet. Nach Größe der Gewerkschaft zeigt sich Folgendes: Die beiden mit Abstand größten Gewerkschaften (IGM, ver.di) haben eine Quotenregelung beschlossen, von den übrigen sieben Gewerkschaften haben nur zwei die Quote eingeführt. Es gibt somit einen schwachen Zusammenhang zwischen der Verabschiedung von Quotenregelungen und der Größe der Gewerkschaft: Tendenziell haben große Gewerkschaften eher eine Quotenregelung als kleine und mittlere Gewerkschaften. In Bezug auf die Zusammensetzung der Gewerkschaften nach Statusgruppen lässt sich eine leichte Tendenz dahingehend erkennen, dass in ArbeiterInnengewerkschaften die Quote spät oder gar nicht eingeführt wird. Aufgrund der hohen Zahl an Fusionen in den 1990er Jahren kann jedoch kein eindeutiger Schluss gezogen werden, auch nicht dazu, ob Quotenregelungen in Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes früher oder später beschlossen werden.

In den Gewerkschaften, deren Satzungen aktuell keine Quotenregelung beinhalten, haben die Frauenstrukturen teilweise eine solche angestrebt und damit keinen Erfolg gehabt. Dies trifft auf die GEW und die IGBAU zu. Die Frauenstruktur der GEW bemühte sich in den 1990er Jahren um die Aufnahme der Quote in die Satzung. Nach Ablehnung eines diesbezüglichen Antrags im Jahr 1997 und aufgrund des starken Widerstands gegen die Quote hat sich die Frauenstruktur in

Leiterin der Abteilung Frauenpolitik beim IGM-Vorstand, Gaby Bischoff, in: einblick, gewerkschaftlicher Info-Service vom 25.10.1999, 19/99, S. 6.

³⁶ Von den fünf Gründungsgewerkschaften der ver.di besaßen DPG, ÖTV und DAG eine umfassende Quotenregelung und die IG Medien eine Quote für bestimmte Gremien. Lediglich die HBV wies nur eine Soll-Regelung auf.

der Folge auf Gender Mainstreaming und den Frauenförderplan als Strategien zur Hebung des Frauenanteils verlegt.³⁷ In der IGBAU versuchten die Gewerkschaftsfrauen sowohl bei der Fusion als auch am Gewerkschaftstag 2001 eine Frauenquote in der Satzung zu verankern und sind damit (vorerst) gescheitert³⁸ – die 2001 beschlossene Soll-Bestimmung ist ein Kompromiss. In der GdP, der IGBCE und im dbb haben die Frauenstrukturen bisher die Einführung einer Quote nicht angestrebt. In diesen drei Gewerkschaften gelten Soll-Regelungen zur proportionalen Repräsentation von Frauen in Gremien, die von den Gewerkschaftsfrauen anstelle einer Quote (derzeit) gewünscht sind.

Die Quotenregelungen sehen in der Regel eine Vertretung der Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern vor. In der DAG gab es das sogenannte 40-40-20-Modell (Schambach-Hardtke 2005: 71–2): 40 Prozent der Mandate waren für Frauen reserviert, 40 Prozent für Männer und 20 Prozent für beide Geschlechter verfügbar (der Frauenanteil der DAG betrug zur Zeit der Einführung der Regelung rund 50 Prozent). Der geschäftsführende Hauptvorstand ist teilweise in den Geltungsbereich der Quote miteinbezogen, dies ist in der TRANSNET und ab 2007 in ver.di der Fall. Es kann aber auch eine eigene Regelung für die Präsenz von Frauen im geschäftsführenden Hauptvorstand geben. Aktuell weist von den Gewerkschaften mit Quote die NGG eine spezifische Regelung auf: Mit der Verkleinerung des geschäftsführenden Hauptvorstands wurde beschlossen, dass beide Geschlechter in ihm vertreten sein müssen. Bei den Gewerkschaften ohne Quoten gibt es in der GEW aus historischen Gründen eine Satzungsbestimmung, dass eine/r der Vorsitzenden eine Frau sein muss.³⁹

Die Quotenregelungen ebenso wie die Soll-Bestimmungen gelten in der Regel nur für den Bereich der gewählten Funktionen, d.h. für den ehrenamtlichen Bereich sowie (gegebenenfalls) für den geschäftsführenden Hauptvorstand. Im hauptamtlichen Bereich werden Frauenförderpläne oder äquivalente Maßnahmen als Instrumente zur Herstellung einer proportionalen Repräsentation von Frauen eingesetzt. Frauenförderpläne im ehrenamtlichen Bereich verlieren mit Einführung der Quote in der Regel an Relevanz.

Es gibt Hinweise, dass die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften auf frauenpolitischem Gebiet ein die Einführung von Quotenregelung begünstigender Faktor

³⁷ Telefonat F31

³⁸ Interview F25

³⁹ Dieser Passus war bereits von 1954 bis 1968 enthalten und ist aus der Entstehungsgeschichte der GEW zu erklären. 1947 schlossen sich die Frauen des bis 1933 bestehenden Lehrerinnenverbands dem Allgemeinen Deutschen Lehrer- und Lehrerinnen-Verband (später GEW) an. Damals wurden Vereinbarungen zur Sicherstellung der Vertretung von Frauen in gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien getroffen, u.a. wurde vereinbart, dass eine/r der damals drei GEW-Vorsitzenden immer eine Frau sein soll (Heinzel 1990: 18–22, 29). 1968 wurde der entsprechende Passus aus der Satzung gestrichen (Heinzel 1990: 29), 1989 wurde er wieder aufgenommen (Telefonat F31).

sein könnte. In den 1950er Jahren konkurrierten DAG und DGB-Gewerkschaften unter anderem in Bezug auf die Positionierung von Frauen in den Verbänden, die Einführung der Soll-Regelung in der ÖTV könnte ein Mittel in diesem Konkurrenzkampf gewesen sein (Kassel 2001: 74). Nachdem der DGB 1986 die Forderung nach Frauenförderplänen beschlossen hatte, wetteiferten in der Folge unter den DGB-Mitgliedsgewerkschaften besonders die ÖTV und die IGM um ihre frauenpolitische Glaubwürdigkeit (Kassel 2001: 93). Dies könnte auch ein Grund dafür sein, dass die IGM im Vergleich zur Mehrheit der ArbeiterInnen-gewerkschaften früh Frauenförderpläne aufstellte und zu den Gewerkschaften mit Quotenregelung zählt.

III.3.2 Frauen in Gremien und Positionen

Im Folgenden geht es um die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen der DGB-Gewerkschaften und im dbb. Wie im Teil zu Österreich wird zur Beurteilung des Ausmaßes der Präsenz von Frauen der relative Frauenanteil (d.h. in Relation zum Frauenanteil an den Mitgliedern) herangezogen. Proportionale Repräsentation ist erreicht, wenn der Frauenanteil in einem Gremium oder einer Position dem Frauenanteil an den Mitgliedern entspricht.

Aus forschungspragmatischen Gründen (Verfügbarkeit von und Zugang zu Daten) werden nur die obersten Gremien und Funktionen der Gewerkschaften, die GewerkschaftssekretärInnen und die BetriebsrätInnen (einschließlich der PersonalrätInnen des öffentlichen Dienstes) behandelt. Dabei wird im Text stellenweise zur besseren Verständlichkeit die Bezeichnung ‚geschäftsführender Hauptvorstand‘ für alle Gewerkschaften verwendet, auch wenn in einigen Fällen das entsprechende Gremium anders genannt wird (z.B. ‚geschäftsführender Vorstand‘), dasselbe gilt für den Hauptvorstand und den Gewerkschaftstag. Neben der aktuellen Situation (zum Erhebungszeitpunkt) wird jeweils auch betrachtet, wie sich die Präsenz von Frauen entwickelt hat. Als vorrangiger Referenzpunkt für die Erörterung der Entwicklung werden die frühen 1980er Jahre gewählt, nicht nur zur Übereinstimmung mit der Analyse zu Österreich, sondern auch deshalb, weil ab Anfang der 1980er Jahre die deutschen Gewerkschaftsfrauen (so wie ihre österreichischen Kolleginnen) ihr Engagement zur Verbesserung der weiblichen Präsenz in Gremien und Positionen intensiviert haben.

Die Frauenstrukturen in den deutschen Gewerkschaften haben seit den 1980er Jahren einige Regelungen zur Herstellung der proportionalen Repräsentation erwirkt und setzen aktuell mehrere andere Aktivitäten zur Verbesserung der Präsenz von Frauen in Gremien. Ein eigener Abschnitt geht der Frage nach, ob die relativen Frauenanteile in einem Zusammenhang mit dem diesbezüglichen Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sowie mit den betreffenden Regelungen stehen.

Vorab ist anzumerken, dass für Deutschland in Bezug auf Positionen und Zeitpunkte etwas weniger Daten verfügbar sind als für Österreich. Eine der Sekti-

onsgliederung vieler österreichischer Gewerkschaften vergleichbare ausgeprägte Branchenstruktur (d.h. in der Satzung festgeschrieben) gibt es im DGB nur in ver.di. Die Präsenz von Frauen in der Leitung dieser Organisationselemente wird im Abschnitt über den geschäftsführenden Hauptvorstand behandelt. Für eine in Österreich untersuchte Position, den/die ZentralsekretärIn gibt es in Deutschland kein vergleichbares Pendant. Von den DGB-Gremien, in die die Mitgliedsgewerkschaften VertreterInnen entsenden, würde der DGB-Bundeschvorstand in Bezug auf seine Macht dem in Teil II behandelten ÖGB-Bundeschvorstand entsprechen. Da aber in den DGB-Bundeschvorstand von den Mitgliedsgewerkschaften satzungsgemäß nur die Vorsitzenden entsandt werden (während in den ÖGB-Bundeschvorstand die größeren Gewerkschaften mehr als ein Mitglied entsenden und der/die Vorsitzende nicht darunter sein muss) eignet er sich nicht zum Vergleich der relativen Frauenanteile. Stattdessen wird der DGB-Bundesausschuss herangezogen.

Geschäftsführender Hauptvorstand

Zum Zeitpunkt der Erhebung hat eine Gewerkschaft, die GEW, eine weibliche Vorsitzende. In der Vergangenheit hat es in zwei weiteren Gewerkschaften Frauen in der Position der Vorsitzenden gegeben: in der ÖTV von 1982 bis 1995 und in der HBV von 1993 bis 2001. Zwei der drei Gewerkschaften mit einer weiblichen Vorsitzenden haben bei den Mitgliedern einen sehr hohen Frauenanteil: In der GEW und in der HBV (Mitte der 1990er Jahre) sind zwei Drittel der Mitglieder weiblich. In der ÖTV hingegen lag zum Zeitpunkt der Wahl der Vorsitzenden der Frauenanteil bei ca. 30 Prozent. Die Wahl einer Frau an die Spitze der ÖTV war ein Ereignis und wurde als frauenpolitisches Signal gewertet (Kassel 2001: 92, 126).

Nicht nur weisen Gewerkschaften mit einer Frau als Vorsitzender mehrheitlich bei den Mitgliedern einen Frauenanteil von zwei Drittel auf, sondern ein derart hoher Frauenanteil bedeutet auch, dass zumindest abwechselnd eine Frau den Vorsitz übernimmt.⁴⁰ Wenn der Frauenanteil über der Hälfte, jedoch unter zwei Drittel liegt, so hat dies bisher nicht dazu geführt, dass eine Frau zur Vorsitzenden gewählt wird. In der GTB, deren Frauenanteil immer bei knapp 60 Prozent lag, gab es nie eine Frau als Vorsitzende. In der HBV gab es in den Jahren mit einem Frauenanteil zwischen 50 und 66 Prozent (1952–1968, 1974–1990) ebenfalls keine weibliche Vorsitzende. Auch in der DAG, in der der Frauenanteil ab 1991 mehr als die Hälfte betrug und bis zur Fusion zu ver.di noch etwas anstieg, hatte nie eine Frau den Vorsitz inne.

⁴⁰ Ab dem Zeitpunkt des Frauenanteils von zwei Drittel wurde in der GEW noch für eine Amtsperiode (vier Jahre) ein Mann zum Vorsitzenden gewählt. Darauf war zwei Amtsperioden (acht Jahre) eine Frau die Vorsitzende. Ihr folgte 2005 ein Mann als Vorsitzender nach.

In der Position der Stellvertreterin sind Frauen häufiger anzutreffen als in der Position der Vorsitzenden. In gut der Hälfte der DGB-Gewerkschaften gibt es eine Frau als stellvertretende Vorsitzende, ebenso im Dachverband DGB selbst und im dbb (siehe Übersicht III.7). Eine der Gewerkschaften ohne Frau als stellvertretende Vorsitzende, die GEW, hat eine Frau in der Vorsitzendenposition. In drei Gewerkschaften ist eine Frau weder Vorsitzende noch stellvertretende Vorsitzende: IGBAU, IGBCE und IGM. Diese Gewerkschaften haben alle bei den Mitgliedern einen Frauenanteil von weniger als 20 Prozent. Umgekehrt beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder in allen Gewerkschaften mit einer (stellvertretenden) Vorsitzenden 20 Prozent oder mehr. Auch in der Vergangenheit gab es bei einem Anteil weiblicher Mitglieder von weniger als 20 Prozent keine Frau in der Position der stellvertretenden Vorsitzenden. Die einzige Ausnahme neben dem Dachverband DGB war die Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK), in der Mitte der 1990er Jahre bei einem Frauenanteil von knapp 19 Prozent eine Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt wurde. Möglicherweise kam es dazu, weil der geschäftsführende Hauptvorstand der GHK nur aus dem Vorsitzenden und zwei StellvertreterInnen (ohne weitere Mitglieder) bestand und es somit keine Alternative gab, um eine Frau in den geschäftsführenden Hauptvorstand aufzunehmen. Zu diesem Zeitpunkt wiesen fast alle Gewerkschaften eine Frau im geschäftsführenden Hauptvorstand auf, was auf die übrigen Gewerkschaften einen gewissen Druck ausgeübt haben dürfte.

Während ein Frauenanteil an den Mitgliedern von unter 20 Prozent eine Frau als stellvertretende Vorsitzende mit wenigen Ausnahmen verhindert hat, so führte in der Vergangenheit ein darüber liegender Frauenanteil nur teilweise dazu, dass eine Frau stellvertretende Vorsitzende wurde. Erst Mitte der 1990er Jahre hatte mehr als die Hälfte der Gewerkschaften mit einem Frauenanteil ab 20 Prozent eine Frau als stellvertretende Vorsitzende. Davor gab es nur in wenigen Gewerkschaften Frauen in dieser Position, auch in Gewerkschaften mit mehr als der Hälfte weiblicher Mitglieder. Die erste Gewerkschaft, in der eine Frau stellvertretende Vorsitzende wurde, war in den 1960er Jahren die HBV. Der Frauenanteil an den Mitgliedern der HBV betrug damals mehr als 50 Prozent. In der GEW gab es von Beginn an (mit einer Unterbrechung Anfang der 1980er Jahre) eine Frau als stellvertretende Vorsitzende, dies ist auf eine Regelung zurückzuführen, die auf die Gründungsgeschichte der GEW zurückgeht.⁴¹ Der Frauenanteil an den Mitgliedern der GEW betrug in den Anfangsjahren 30 Prozent und in den 1980er Jahren gut 40 Prozent. Die DAG gehörte ebenfalls zu den Gewerkschaften, in denen es früh, in den 1970er Jahren, eine stellvertretende Vorsitzende gab, der Anteil der weiblichen Mitglieder betrug damals ca. ein Drittel. Im Dachverband DGB wurde in den 1970er Jahren eine Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt, der Frauenanteil an der Gesamtheit der Mitglieder der DGB-Gewerkschaften lag damals unter 20 Prozent. In der ÖTV schließlich

⁴¹ Siehe Fußnote 39.

wurde 1982 eine Frau zur Vorsitzenden gewählt ohne dass es zuvor eine Frau als stellvertretende Vorsitzende gegeben hätte. Der Frauenanteil der ÖTV lag damals bei rund 30 Prozent. In den 1990er Jahren wurden in weiteren Gewerkschaften Frauen zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt: IG Medien, GHK, GGLF und dbb (siehe Übersicht III.7). Ab 2000 folgten die TRANSNET, die NGG und die GdP. In ver.di gibt es seit der Gründung 2001 eine Frau als stellvertretende Vorsitzende.

Mit Ausnahme der GEW gab es in der Vergangenheit in keiner Gewerkschaft die Verpflichtung, dass eine Frau Vorsitzende oder stellvertretende Vorsitzende wird. In der TRANSNET und in der NGG ist seit Kurzem vorgeschrieben, dass eine Frau Vorsitzende oder stellvertretende Vorsitzende sein muss. Die Regelungen (in der TRANSNET die Quotenregelung, in der NGG eine eigene Bestimmung, dass beide Geschlechter vertreten sein müssen) beziehen sich zwar auf den geschäftsführenden Hauptvorstand allgemein, aber in beiden Gewerkschaften besteht der geschäftsführende Hauptvorstand aktuell nur aus dem/der Vorsitzenden und zwei StellvertreterInnen.

Ein Frauenanteil von mindestens 20 Prozent war in der Vergangenheit (mit Ausnahme der GHK und des Dachverbands DGB) eine notwendige, aber keinesfalls hinreichende Bedingung dafür, dass eine Frau zumindest zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt wurde. Bis Anfang der 1990er Jahre mussten noch andere Faktoren gegeben sein, damit es dazu kam. In der GEW war dies eine Satzungsregelung. In der HBV könnte der vorübergehend hohe Frauenanteil von 60 Prozent in Kombination mit dem Angestelltenstatus und dem höheren Qualifikationsniveau der Mitglieder förderlich gewesen sein (die stellvertretende Vorsitzende kam aus dem Bankenbereich). In der DAG und in der ÖTV könnte eine Rolle gespielt haben, dass diese beiden Gewerkschaften einen Wettstreit auf frauenpolitischem Gebiet austrugen, des Weiteren die höhere Qualifikation und die Statuszugehörigkeit der Mitglieder (Angestellte, öffentlicher Dienst). Insgesamt dürften somit neben dem Anteil der weiblichen Mitglieder das Qualifikationsniveau und der Berufsstatus von Einfluss sein: In ArbeiterInnengewerkschaften wird seltener bzw. später eine Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt als in Angestelltengewerkschaften und in Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Es könnte auch sein, dass nur das Qualifikationsniveau eine Rolle spielt und der öffentliche Dienst keinen Unterschied macht – die Datenlage erlaubt hier keine eindeutige Aussage.⁴² Auffällig ist, dass es in der DPG, einer

⁴² In allen drei Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit niedrigerem Qualifikationsniveau (TRANSNET, GdP, DPG) wurde eine Frau spät Vorsitzende. Zwei dieser drei Gewerkschaften weisen gleichzeitig bei den Mitgliedern einen niedrigen Frauenanteil auf (TRANSNET, GdP). Unter der Annahme eines Effekts des Frauenanteils an den Mitgliedern könnte die Wahl einer Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden hier allein auf den niedrigen Frauenanteil zurückgeführt werden. Eine Schlussfolgerung zum alleinigen Einfluss des Qualifikationsniveaus stützt sich somit nur auf einen einzigen Fall (DPG).

Übersicht III.7: Zeitpunkt ab dem bzw. Zeitraum während dessen in den deutschen Gewerkschaften eine Frau Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands, stellvertretende Vorsitzende oder Vorsitzende ist

Gewerkschaft	Frau im geschäftsführenden Hauptvorstand ^{1, 2} (ab bzw. von/bis)	Frau als stellvertretende Vorsitzende (bzw. 2. oder 3. Vorsitzende) (ab bzw. von/bis)	Frau als Vorsitzende (ab bzw. von/bis)
IG Bauen-Agrar-Umwelt (ab 1995) ⁺	1995	–	–
IG Bergbau, Chemie, Energie (ab 1997) ⁺	1997	–	–
... Erziehung und Wissenschaft	1949–1980 1983	1949–1980 1983–1997	1997
IG Metall	1958	–	–
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	1954	2003	–
... der Polizei	1950er (vorübergehend) 1998	2002	–
TRANSNET	1990	2000	–
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ab 2001) ⁺	2001	2001	–
(Vorläufergewerkschaften)			
IG Bau-Steine-Erden (bis 1995) ⁺	1991	–	–
IG Bergbau und Energie (bis 1997) ⁺	1991	–	–
IG Chemie-Papier-Keramik (bis 1997) ⁺	1955	–	–
IG Druck und Papier (bis 1989) ⁺	–	–	–
... Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (bis 1995) ⁺	1993	1993	–
... Handel, Banken und Versicherungen (bis 2001) ⁺	1961	1962–1976	1993–2001
... Holz und Kunststoff (bis 1999) ⁺	1993	1993	–
... Kunst (bis 1989) ⁺	–	–	–
IG Medien (1989 bis 2001) ⁺	1992	1992–1995	–
... Leder (bis 1997) ⁺	– ³	–	–
... Öffentl. Dienste, Transport und Verkehr (bis 2001) ⁺	1949	1995	1982–1995
Deutsche Postgewerkschaft (bis 2001) ⁺	1989 ⁴	–	–
... Textil-Bekleidung (bis 1998) ⁺	1949	–	–
Deutscher Gewerkschaftsbund	1949	1972–1982 1990	–
Deutscher Beamtenbund	1991	1991	–
Deutsche Angestelltengewerkschaft (bis 2001) ⁺	1951–1954 1957	1971–1983 1991–2001	

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht III.2.

¹ einschließlich der Position als (stellvertretende) Vorsitzende

- ² GdP: geschäftsführender Bundesvorstand; IGBAU, IGBSE, ver.di, DAG: Bundesvorstand; GEW, IGM, TRANSNET, IGBE: geschäftsführender Vorstand; DGB: geschäftsführender Bundesvorstand; dbb: Bundesleitung
- ³ Daten liegen nur ab 1985 vor. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass vor 1985 eine Frau Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands war.
- ⁴ Ab 1989 war eine Frau Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands (hauptamtlich). Vor 1989 bestand der geschäftsführende Hauptvorstand auch aus ehrenamtlichen Mitgliedern, eines davon war seit 1956 eine Frau.

Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes mit niedrigerem Qualifikationsniveau der Mitglieder, bis zur Fusion mit ver.di im Jahr 2001 keine stellvertretende Vorsitzende gab, obwohl der Frauenanteil an den Mitgliedern in den 1990er Jahren über 40 Prozent lag.

Der geschäftsführende Hauptvorstand besteht in einigen Gewerkschaften – in der Vergangenheit mehr als in der Gegenwart – neben dem/der Vorsitzenden und seinen/ihren StellvertreterInnen noch aus weiteren Mitgliedern. Unter diesen weiteren Mitgliedern sind Frauen häufiger vertreten als unter den (stellvertretenden) Vorsitzenden. In den Gewerkschaften, in denen keine Frau das Amt der Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden innehat, findet sich zumindest unter den sonstigen Mitgliedern des geschäftsführenden Hauptvorstands eine Frau (IGBAU, IGBCE und IGM).

In den Gewerkschaften, in denen es eine verbindliche Regelung für die Präsenz von Frauen im geschäftsführenden Hauptvorstand gibt (GEW, NGG, TRANSNET), ist der relative Frauenanteil im geschäftsführenden Hauptvorstand proportional oder annähernd proportional⁴³ und damit höher als in den anderen Gewerkschaften, mit Ausnahme der GdP; Letztere weist auch ohne verpflichtende Regelung im geschäftsführenden Hauptvorstand eine proportionale Repräsentation von Frauen auf (siehe Tabelle III.3 und III.4). Mit Abstand am niedrigsten ist der relative Frauenanteil in der (dem geschäftsführenden Hauptvorstand entsprechenden) Bundesleitung des dbb. Es gibt einen negativen Zusammenhang mit der Gesamtgröße der Gewerkschaft: Je größer eine Gewerkschaft, desto niedriger ist der relative Frauenanteil im geschäftsführenden Hauptvorstand (siehe Tabelle III.5).⁴⁴ Dies dürfte daran liegen, dass in kleineren Gewerkschaften der geschäftsführende Hauptvorstand kleiner ist und ein oder zwei den Frauen zugestandene Plätze dann zu einem hohen relativen Frauenanteil führen.

⁴³ In der GEW umfasst der geschäftsführende Hauptvorstand nur zwei Personen, in der NGG und TRANSNET drei Personen. Proportionale Vertretung in Form eines relativen Frauenanteils mit dem Wert 1 ist hier nur in Ausnahmefällen herstellbar und die relativen Frauenanteile können auch bei möglichst adäquater Vertretung deutlich vom Wert 1 abweichen.

⁴⁴ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil im geschäftsführenden Hauptvorstand und der Gesamtmitgliederzahl (logarithmiert) beträgt $-0,59$ (Pearsons R, $n=9$) und ist statistisch beinahe signifikant (signifikant auf dem 10%-Niveau) (siehe Tabelle III.5).

Tabelle III.3: Frauenanteile in Gremien und Positionen der deutschen Gewerkschaften (in Prozent)

Gewerkschaft	geschäfts- führender Haupt- vorstand	Haupt- vorstand	Delegierte Gewerk- schaftstag	Delegierte DGB- Bundes- kongress	Vertreter- Innen im DGB-Bundes- ausschuss	Betriebs- rätInnen	Betriebs- rats- vorsitzende	Sekre- tärInnen	Mitglieder
	2004	2004	1999-2003	2002	2004	2004	2004	2004	2003
IG Bauen-Agrar-Umwelt	10,0	6,7	12,8	4,2	0,0	19,8	11,0	9,3	14,3
IG Bergbau, Chemie, Energie	14,3	23,1	18,1	29,5	33,3	24,5	n.v. ¹	17,5	19,2
... Erziehung und Wissenschaft	62,5	46,3	49,5	58,3	75,0	61,4	54,7	45,4	68,3
IG Metall	14,3	22,2	21,0	22,4	21,7	20,7	12,7	19,7	18,5
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	33,3	30,6	26,3	38,5	25,0	32,9	25,8	28,3	39,9
... der Polizei	20,0	12,5	18,1	14,3	25,0	n.v. ²	n.v. ²	20,0	20,0
TRANSNET	33,3	17,0	21,0	35,7	20,0	n.v.	n.v. ¹	9,2	20,6
ver.di – Vereinte Dienstleistungs- gewerkschaft	37,5	52,1	54,2	52,3	56,5	n.v.	n.v. ¹	34,6	49,7
Deutscher Beamtenbund	14,3	9,1	16,4	n.z.	n.z.	33,0	n.v. ¹	26,1	30,3

¹ Der Frauenanteil an den Betriebsratsvorsitzenden bzw. Personalratsvorsitzenden ist in der IG Bergbau, Chemie, Energie, in der TRANSNET, in ver.di und im Deutschen Beamtenbund niedriger als der Frauenanteil an den BetriebsrätInnen bzw. PersonalrätInnen.

² Frauen sind in den Personalräten der Gewerkschaft der Polizei unterrepräsentiert, bei den Vorsitzenden ist die Unterrepräsentation stärker.

Anmerkungen:

Daten aus 2004 beziehen sich auf die ersten Monate des Jahres.

n.v.: nicht verfügbar, n.z.: nicht zutreffend

Quellen: vor allem Angaben der befragten Expertinnen, weiters Gewerkschaftsdokumente; Delegierte zum DGB-Bundeskongress: siehe Quellenangabe bei Tabelle III.6; VertreterInnen DGB-Bundesausschuss: DGB; eigene Berechnungen

Tabelle III.4: Maßzahlen des relativen Frauenanteils in den Gremien und Positionen der deutschen Gewerkschaften
(Frauenanteil im Verhältnis zum Frauenanteil an den Mitgliedern)

Gewerkschaft	geschäfts- führender Haupt- vorstand	Haupt- vorstand	Delegierte Gewerk- schaftstag	Delegierte DGB- Bundes- kongress	Vertreter- Innen im DGB-Bundes- ausschuss	Betriebs- rätInnen	Betriebsrats- vorsitzende	Sekretär- Innen
IG Bauen-Agrar-Umwelt	0,70	0,47	0,90	0,29	0,00	1,38	0,77	0,65
IG Bergbau, Chemie, Energie	0,74	1,20	0,94	1,54	1,74	1,28	n.v. ¹	0,91
... Erziehung und Wissenschaft	0,92	0,68	0,72	0,85	1,10	0,90	0,80	0,66
IG Metall	0,77	1,20	1,14	1,21	1,18	1,12	0,69	1,06
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	0,83	0,77	0,66	0,96	0,63	0,82	0,65	0,71
... der Polizei	1,00	0,63	0,91	0,72	1,25	n.v. ²	n.v. ²	1,00
TRANSNET	1,62	0,83	1,02	1,73	0,97	n.v.	n.v. ¹	0,45
ver.di – Vereinte Dienstleistungs- gewerkschaft	0,75	1,05	1,09	1,05	1,14	n.v.	n.v. ¹	0,70
Deutscher Beamtenbund	0,47	0,30	0,54	n.z.	n.z.	1,09	n.v. ¹	0,86
<i>Durchschnitt 1</i>	<i>0,87</i>	<i>0,79</i>	<i>0,88</i>	<i>1,04</i>	<i>1,00</i>	<i>1,10</i>	<i>0,73</i>	<i>0,78</i>
<i>Durchschnitt 2 (Werte > 1,2 trunziert)</i>	<i>0,82</i>	<i>0,79</i>	<i>0,88</i>	<i>0,93</i>	<i>0,99</i>	<i>1,06</i>	<i>0,73</i>	<i>0,78</i>

¹ In der IG Bergbau, Chemie, Energie, in der TRANSNET, in ver.di und im Deutschen Beamtenbund ist der Frauenanteil an den Betriebsrats- bzw. Personalratsvorsitzenden niedriger als der Frauenanteil an den BetriebsrätInnen bzw. PersonalrätInnen, Frauen sind bei den Vorsitzenden deutlich unterrepräsentiert.

² Frauen sind in den Personalräten der Gewerkschaft der Polizei unterrepräsentiert, bei den Vorsitzenden ist die Unterrepräsentation stärker.

Anmerkungen:

Berechnung der Maßzahl: Frauenanteil in einem Gremium/Frauenanteil an den Mitgliedern (im Allgemeinen Mitgliederzahlen Ende 2003). Bei proportionaler Repräsentation nimmt die Maßzahl den Wert 1 an, wenn die Maßzahl unter 1 liegt, dann sind Frauen unterrepräsentiert.

n.v.: nicht verfügbar, n.z.: nicht zutreffend

Quellen: wie Tabelle III.3, weiters DGB Mitgliederstatistik und eigene Berechnungen

Tabelle III.5: Korrelationen der relativen Frauenanteile untereinander sowie mit internen situativen Faktoren (Pearsons R) (Deutschland)

	geschäfts- führender Haupt- vorstand	Hauptvorstand	Delegierte Gewerkschaftstag	Delegierte DGB- Bundeskongress	VertreterInnen im DGB- Bundesausschuss	BetriebsrätInnen	Betriebsrats- vorsitzende	SekretärInnen	Durchschnitt (\bar{x}) aller Gremien/ Positionen	\bar{x} ohne Betriebs- rätInnen und Betriebsratsvor- sitzende	\bar{x} ohne Sekretär- Innen, Betriebsrät- Innen u. Betriebs- ratsvorsitzende
geschäftsführender Haupt- vorstand		0,22	0,38	0,25	0,13	-0,51	0,13	-0,40			
Hauptvorstand	0,22		0,73*	0,85**	0,73*	0,16	-0,56	0,24			
Delegierte Gewerkschaftstag	0,38	0,73*		0,37	0,30	0,54	-0,08	0,08			
Delegierte DGB- Bundeskongress	0,25	0,85**	0,37		0,75*	-0,13	-0,57	0,12			
VertreterInnen DGB- Bundesausschuss	0,13	0,73*	0,30	0,75*		0,09	-0,12	0,46			
BetriebsrätInnen	-0,51	0,16	0,54	-0,13	0,09		0,27	0,43			
Betriebsratsvorsitzende	0,13	-0,56	-0,08	-0,57	-0,12	0,27		-0,47			
SekretärInnen	-0,40	0,24	0,08	0,12	0,46	0,43	-0,47				
Frauenanteil Mitglieder	0,01	-0,05	-0,33	0,08	0,10	-0,80*	0,35	-0,30	-0,12	-0,05	0,00
Mitgliederzahl Frauen (log)	-0,55	0,36	0,17	0,44	0,29	0,11	-0,17	0,16	0,20	0,18	0,15
Gesamtmitgliederzahl (log)	-0,60(*)	0,42	0,39	0,39	0,26	0,64	-0,24	0,35	0,29	0,24	0,17

** = statistisch hochsignifikant (1%-Niveau)

* = statistisch signifikant (5%-Niveau)

(*) = statistisch beinahe signifikant (10%-Niveau)

Anmerkungen:

Testverfahren: Exact-Test des Statistikprogramms StatXact-3; falls ein Exact-Test aus Gründen der Speicherkapazität nicht möglich ist, wird stattdessen der Monte-Carlo-Test herangezogen.

Werte der relativen Frauenanteile über 1,2 wurden vor Berechnung der Korrelationen trunziert.

In der Vergangenheit wurden Frauen eher zu einem sonstigen Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands gewählt als zur (stellvertretenden) Vorsitzenden. Drei DGB-Gewerkschaften, die GEW, die ÖTV und die GTB, sowie der DGB selbst hatten von Beginn an eine Frau im geschäftsführenden Hauptvorstand (in der GEW in der Position einer stellvertretenden Vorsitzenden). In den 1950er Jahren folgten NGG, IGCPK, IGM und die DAG (siehe Übersicht III.7). In der GdP gab es in dieser Zeit vorübergehend eine Frau als Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands. Die HBV hatte ab den 1960er Jahren eine Frau im geschäftsführenden Hauptvorstand. In den 1970er und dem Großteil der 1980er Jahre wurde der Kreis der Gewerkschaften, die eine Frau in den geschäftsführenden Hauptvorstand aufnehmen, nicht erweitert. Ab Ende der 1980er Jahre kamen nach und nach in allen Gewerkschaften Frauen in die geschäftsführenden Hauptvorstände. In der IGDuP, der Gewerkschaft Kunst (GK) und der Gewerkschaft Leder (GL) war dies erst nach den jeweiligen Fusionen der Fall. Über die Jahrzehnte hat sich, mit einer Pause in den 1970er und 1980er Jahren sowie einem deutlichen Anstieg in den 1990er Jahren, der Frauenanteil in den geschäftsführenden Hauptvorständen deutlich erhöht.

Eine Betrachtung nach diversen Merkmalen der Gewerkschaften zeigt eine leichte Tendenz dahingehend, dass in größeren Gewerkschaften und in Gewerkschaften, deren Mitglieder eine höhere Qualifikation aufweisen bzw. Angestellte sind, die erstmalige Aufnahme einer Frau in den geschäftsführenden Hauptvorstand etwas früher stattfindet. Zum Zusammenhang mit der Gewerkschaftsgröße kommt es vermutlich deshalb, weil in größeren Gewerkschaften der geschäftsführende Hauptvorstand mehr Mitglieder umfasst und Frauen unter dieser Voraussetzung eher ein Sitz zugestanden wird.

In ver.di gilt die Quote noch nicht für den (dem geschäftsführenden Hauptvorstand entsprechenden) Bundesvorstand, und Frauen sind hier unterrepräsentiert. Dies kann durch das Phänomen, dass Frauen primär in Untereinheiten mit hohem Frauenanteil zur Vorsitzenden gewählt werden und zugleich Frauen auf weniger Bereiche konzentriert sind, erklärt werden. Denn der Bundesvorstand von ver.di setzt sich überwiegend aus den Vorsitzenden der Fachbereiche zusammen. Unter Letzteren sind Frauen unterrepräsentiert, was darauf zurückzuführen ist, dass nur in einer Minderheit der Fachbereiche die weiblichen Mitglieder deutlich überwiegen.⁴⁵

⁴⁵ Von den 13 ver.di-Fachbereichen weisen drei bei den Mitgliedern einen Frauenanteil von mehr als 55 Prozent auf, diese drei Fachbereiche werden jeweils von einer Frau geleitet. Vier Fachbereiche weisen einen Frauenanteil von 50 bis 55 Prozent auf, zwei davon werden von einer Frau geleitet. Die sechs Fachbereiche mit einem Männeranteil von mehr als 50 Prozent werden alle von einem Mann geleitet (zu den Frauenanteilen unter den Mitgliedern der Fachbereiche siehe ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: Geschäftsbericht der Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik 2001–2003, 1. ver.di-Bundesfrauenkonferenz Magdeburg, 5.–7. Juni 2003. Berlin 2003).

Hauptvorstand

In den Hauptvorständen weisen die relativen Frauenanteile eine höhere Streuung auf als in den geschäftsführenden Hauptvorständen (siehe Tabelle III.3 und III.4). Proportionale Repräsentation von Frauen (incl. Überrepräsentation) ist in den Hauptvorständen der IGBCE, der IGM und bei ver.di zu beobachten. Eine leichte Unterrepräsentation von Frauen weist der Hauptvorstand der TRANSNET auf, eine deutlichere Unterrepräsentation findet sich in den Hauptvorständen der GEW, der NGG und der GdP. Stark unterrepräsentiert sind Frauen im Hauptvorstand der IGBAU und dem Bundeshauptvorstand des dbb.

Zwischen dem relativen Frauenanteil im Hauptvorstand und der Größe der Gewerkschaft ist ein leichter, positiver Zusammenhang zu beobachten.⁴⁶ Wenn die Quotengewerkschaften aus der Analyse ausgeschlossen werden, verschwindet dieser Zusammenhang. Dies liegt daran, dass zwei der drei Gewerkschaften mit aktuell geltender Quote gleichzeitig die beiden größten Gewerkschaften sind. Somit lässt sich keine Aussage treffen, ob die Größe der Gewerkschaft an sich von Bedeutung ist.⁴⁷

Ein Vergleich der relativen Frauenanteile von geschäftsführendem Hauptvorstand und Hauptvorstand zeigt, dass – je nach Gewerkschaft – Ersterer größer, kleiner oder ungefähr gleich Letzterem ist. Die Gruppe der Gewerkschaften mit höherem Frauenanteil im geschäftsführenden Hauptvorstand ist größer als die anderen beiden und dementsprechend ist der Durchschnitt des relativen Frauenanteils für den geschäftsführenden Hauptvorstand höher als für den Hauptvorstand. Zwei der drei Gewerkschaften, in denen der relative Frauenanteil im geschäftsführenden Hauptvorstand unter dem relativen Frauenanteil im Hauptvorstand liegt, sind Gewerkschaften, die eine Quote haben, die jedoch nicht für den geschäftsführenden Hauptvorstand gilt (IGM, ver.di). Ohne diese spezifische Konstellation wäre vermutlich die Gruppe der Gewerkschaften, in denen der relative Frauenanteil im geschäftsführenden Hauptvorstand über dem relativen Frauenanteil im Hauptvorstand liegt, noch größer.

Wie in Österreich können folgende zwei Faktoren die Gründe dafür sein, dass Frauen im geschäftsführenden Hauptvorstand präsenter sind als im Hauptvorstand: a. Der geschäftsführende Hauptvorstand ist ein kleines Gremium; wenn ein einziger Sitz den Frauen zugestanden wird, dann führt dies in Gewerkschaften mit niedrigerem Frauenanteil zu einem vergleichsweise hohen relativen Frauenanteil im geschäftsführenden Hauptvorstand. b. Die Hauptvorstandsmitglieder werden überwiegend autonom von Landes- und/oder Fachgruppen bzw.

⁴⁶ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil im Hauptvorstand und der Gesamtmitgliederzahl (logarithmiert) beträgt 0,42 (Pearsons R, n=9) (siehe Tabelle III.5).

⁴⁷ Wenn der Ausreißer dbb aus der Analyse ausgeschlossen wird, lässt sich wieder ein positiver Zusammenhang zwischen relativem Frauenanteil im Hauptvorstand und der Gesamtmitgliederzahl beobachten, die Zahl der Fälle (fünf) ist dann jedoch sehr gering.

Sektionen delegiert. Wenn die Gewerkschaftsspitze eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebt, ist dies deshalb beim Hauptvorstand schwieriger umzusetzen als beim zentral abgestimmten geschäftsführenden Hauptvorstand. Wie in Österreich ist der Frauenanteil tendenziell dort geringer, wo der Delegationsprozess dezentral und nicht gesteuert abläuft, was darauf zurückzuführen ist, dass die Umsetzung der proportionalen Repräsentation auf der regionalen Ebene auf mehr Schwierigkeiten stößt (vgl. Koch-Baumgarten 2002: 144).

Landesebene

Auf regionaler Ebene sind die meisten Gewerkschaften in Landesbezirke oder ähnlich benannte Einheiten eingeteilt, die in etwa den Ländern entsprechen, wobei teilweise Länder auch zusammengefasst sein können (deshalb ist die Zahl der Landesbezirke in den Gewerkschaften unterschiedlich). Eine Gewerkschaft, die IGBAU, ist nicht mehr in Landesbezirke gegliedert, sondern nur in die ansonsten darunter liegende Bezirksebene. Von den sieben DGB-Gewerkschaften, die in Landesbezirke gegliedert sind, gibt es nur in zweien (GEW und ver.di) Frauen an der Spitze eines Landesbezirks. Der Frauenanteil an den LandesbezirksleiterInnen beträgt dabei 18 Prozent in der GEW und acht Prozent in ver.di, Frauen sind somit in dieser Position stark unterrepräsentiert. Bei den Gewerkschaften mit einer oder mehreren Frauen in dieser Position, handelt es sich um Gewerkschaften mit überdurchschnittlichem Frauenanteil. Im DGB gibt es eine Regionsvorsitzende (der Frauenanteil an den Regionsvorsitzenden beträgt damit neun Prozent). Im dbb sind 13 Prozent der Vorsitzenden der Landesbünde weiblich. Frauen sind somit in allen Gewerkschaften in den Spitzenpositionen auf Landesebene stark unterrepräsentiert.⁴⁸

Delegierte zu den Gewerkschaftstagen und zum DGB-Bundeskongress

Die Gewerkschaftstage bzw. der DGB-Bundeskongress stellen jeweils das formal oberste Organ und das zahlenmäßig größte Gremium dar. Die Frauenanteile unter den Delegierten zum Gewerkschaftstag und den Delegierten der Gewerkschaften zum DGB-Bundeskongress werden deshalb im Folgenden in einem gemeinsamen Abschnitt betrachtet.

In drei Gewerkschaften sind Frauen unter den Delegierten zum Gewerkschaftstag entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern vertreten (incl. Überrepräsentation): IGM, TRANSNET und ver.di. Diese drei Gewerkschaften sind gleichzeitig diejenigen, in denen die Quote gilt. In drei Gewerkschaften sind Frauen am Gewerkschaftstag annähernd adäquat vertreten: IGBAU, IGBCE und GdP. In diesen Gewerkschaften gibt es eine Soll-Regelung für die Vertretung von Frauen (zumindest für den Gewerkschaftstag). Unterrepräsentiert sind Frauen

⁴⁸ In der Gewerkschaft ohne Landesbezirke, der IGBAU, sind Frauen in den Spitzenpositionen auf der darunter liegenden Bezirksebene deutlich unterrepräsentiert. Nur vier Prozent der Bezirke der IGBAU haben eine weibliche Vorsitzende.

auf den Gewerkschaftstagen der GEW und der NGG und, mit Abstand am stärksten, am Bundeskongress des dbb. Von diesen Gewerkschaften hat nur der dbb eine Satzungsregelung (Soll-Bestimmung) zur Präsenz von Frauen (in der NGG ist die beschlossene Quote noch nicht in Kraft getreten).

Der Modus der Delegation zum Gewerkschaftstag ist, wie bei der Entsendung in den Hauptvorstand, überwiegend ein dezentraler. Der relative Frauenanteil ist jedoch bei den Delegierten zu den Gewerkschaftstagen von der Tendenz her höher als im Hauptvorstand: Mit Ausnahme der IGBCE und der NGG ist der relative Frauenanteil am Gewerkschaftstag größer oder gleich dem relativen Frauenanteil im Hauptvorstand. Dies könnte daran liegen, dass beim Gewerkschaftstag der delegierenden Einheit mehr Sitze zur Verfügung stehen und Frauen unter dieser Voraussetzung eher Mandate zugestanden werden. Zwischen der Präsenz von Frauen am Gewerkschaftstag und der Präsenz von Frauen im Hauptvorstand ist ein starker Zusammenhang zu beobachten.⁴⁹ Darin zeigt sich der ähnliche Bestellungsmodus dieser beiden Gremien. Zwischen den Frauenanteilen im geschäftsführenden Hauptvorstand und am Gewerkschaftstag besteht kein Zusammenhang.

Unter den Delegierten zum DGB-Bundeskongress ist der relative Frauenanteil im Durchschnitt etwas höher als unter den Delegierten zum Gewerkschaftstag. Fünf Gewerkschaften weisen hier proportionale Repräsentation auf: IGBCE, IGM, TRANSNET, NGG und ver.di. Leicht unterrepräsentiert sind Frauen bei den Delegierten der GEW. Eine deutlichere Unterrepräsentation ist bei den Delegierten der GdP zu beobachten und eine starke Unterrepräsentation bei den Delegierten der IGBAU.

In größeren Gewerkschaften sind Frauen sowohl am Gewerkschaftstag als auch am Bundeskongress eher entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern repräsentiert als in kleineren.⁵⁰ Wenn jedoch nur die Gewerkschaften ohne Quote betrachtet werden, dann verschwinden diese Zusammenhänge, ein eindeutiger Schluss zum Einfluss der Größe an sich lässt sich nicht ziehen. Mit dem Anteil der weiblichen Mitglieder weist die Präsenz von Frauen am Gewerkschaftstag einen negativen Zusammenhang auf: In Gewerkschaften mit niedrigerem Frauenanteil an den Mitgliedern ist adäquate Repräsentation von Frauen am Gewerkschaftstag eher gegeben als in Gewerkschaften mit höherem Frauenanteil an den Mitgliedern. Dieser Zusammenhang ist in der Gesamtheit der Gewerkschaften

⁴⁹ Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen am Gewerkschaftstag und im Hauptvorstand beträgt 0,73 (Pearsons R, n=9) und ist statistisch signifikant (siehe Tabelle III.5).

⁵⁰ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil unter den Delegierten zum Gewerkschaftstag und der Gesamtmitgliederzahl (logarithmiert) beträgt 0,39 (Pearsons R, n=9). Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil unter den Delegierten zum DGB-Bundeskongress und der Gesamtmitgliederzahl (logarithmiert) beträgt ebenfalls 0,39 (Pearsons R, n=8) (siehe Tabelle III.5).

kaum sichtbar, er wird aber deutlich, wenn nur die Gewerkschaften ohne Quotenregelung betrachtet werden.⁵¹ Bei den Delegierten zum DGB-Bundeskongress ist dieser Zusammenhang nicht zu beobachten.

Zwischen dem Ausmaß der Vertretung der Frauen am Gewerkschaftstag und am DGB-Bundeskongress gibt es einen schwachen Zusammenhang.⁵² Dieser zeigt sich unter anderem darin, dass die drei Gewerkschaften mit proportionaler Repräsentation von Frauen bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag auch bei den Delegierten zum DGB-Bundeskongress proportionale Repräsentation aufweisen. In einigen Gewerkschaften liegt der Frauenanteil bei den Delegierten zum DGB-Bundeskongress etwas über dem Frauenanteil bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag. Erklärt werden kann dies damit, dass die Delegierten zum DGB-Bundeskongress vom Hauptvorstand oder vom Beirat der Gewerkschaft gewählt werden. Die Führung einer Gewerkschaft kann somit die Wahl der Delegierten zum Bundeskongress stärker steuern als beim Gewerkschaftstag und auf einen adäquaten Frauenanteil hinwirken. Weiters gilt für den Bundeskongress laut DGB-Satzung eine Soll-Regelung zur adäquaten Vertretung von Frauen. Auch dies könnte die Zusammensetzung der Delegierten beeinflussen. Schließlich wird, zumindest in einigen Gewerkschaften, dem DGB-Bundeskongress keine besondere Bedeutung beigemessen, weshalb Frauen hier eher Sitze zugestanden werden.⁵³

Der relative Frauenanteil am Bundeskongress steht in einem starken Zusammenhang mit dem relativen Frauenanteil im Hauptvorstand: Gewerkschaften, in deren Hauptvorstand Frauen besser vertreten sind, entsenden mehr Frauen zum DGB-Bundeskongress.⁵⁴ Dies könnte auch damit zu erklären sein, dass die Frauen im Hauptvorstand Einfluss auf die Wahl der Delegierten zum DGB-Bundeskongress nehmen können.

Seit den frühen 1980er Jahren ist der Frauenanteil an den Delegierten zum DGB-Bundeskongress in der Mehrheit der Gewerkschaften stark gestiegen und damit auch der relative Frauenanteil (siehe Tabelle III.6). Nur in der GdP und in der IGBAU ist lediglich eine schwache Zunahme des Frauenanteils unter den Delegierten zum DGB-Bundeskongress zu beobachten. Aufgrund des stärker

⁵¹ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil unter den Delegierten zum Gewerkschaftstag und dem Frauenanteil an den Mitgliedern beträgt in der Gruppe der Gewerkschaften ohne Quote $-0,51$ (Pearsons R, $n=6$), in der Gesamtheit der Gewerkschaften beträgt die Korrelation $-0,33$ (Pearsons R, $n=9$) (siehe Tabelle III.5).

⁵² Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen am Gewerkschaftstag und am DGB-Bundeskongress beträgt $0,37$ (Pearsons R, $n=8$) (siehe Tabelle III.5).

⁵³ Interview F26

⁵⁴ Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen in Hauptvorstand und DGB-Bundeskongress beträgt $0,85$ (Pearsons R, $n=8$) und ist statistisch signifikant (siehe Tabelle III.5).

Tabelle III.6: Frauenanteile (in Prozent) und relative Frauenanteile unter den Delegierten zum DGB-Bundeskongress 1982 und 2002

Gewerkschaft	Frauenanteil		Relativer Frauenanteil	
	1982 ¹	2004	1982 ¹	2004
IG Bauen-Agrar-Umwelt (ab 1995) ⁺	2,7	4,2	0,71	0,29
IG Bergbau, Chemie, Energie (ab 1997) ⁺	16,0	29,5	1,12	1,54
... Erziehung und Wissenschaft	16,7	58,3	0,33	0,85
IG Metall ⁺	8,1	22,4	0,44	1,21
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	17,6	38,5	0,57	0,96
... der Polizei	9,1	14,3	1,57	0,72
TRANSNET	3,8	35,7	0,68	1,73
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ab 2001) ⁺	17,6	52,3	0,58	1,05

⁺ Siehe Anmerkung in Übersicht III.2.

¹ Werte für 1982 sind ggf. Durchschnittswerte der später fusionierten Gewerkschaften. Zu den Frauenanteilen unter den Delegierten aller einzelnen Gewerkschaften im Jahr 1982 siehe Tabelle A.3 in Anhang IV.

Quellen:

DGB: Protokoll, 12. Ordentlicher Bundeskongress vom 16.–22. Mai 1982, Berlin; Mitgliederstatistik des DGB; Tondorf et al. 2004: 14; eigene Recherchen; eigene Berechnungen

gestiegenen Frauenanteils bei den Mitgliedern hat dies vor allem in der IGBAU zu einer Verschlechterung der Repräsentation von Frauen geführt. In der GdP waren Frauen 1982 stark überrepräsentiert, 2002 sind sie unterrepräsentiert. Zur Entwicklung der Frauenanteile unter den Delegierten zu den Gewerkschaftstagen liegen keine Daten vor. In den meisten Gewerkschaften ist der Frauenanteil in diesem Gremium in der Einschätzung der befragten Expertinnen seit den 1980er Jahren gestiegen.

VertreterInnen im DGB-Bundesausschuss

Die Repräsentation von Frauen im DGB-Bundesausschuss liegt im Mittel etwas über ihrer Repräsentation am DGB-Bundeskongress. In sechs Gewerkschaften sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern oder darüber hinaus repräsentiert: IGBCE, GEW, IGM, GdP, TRANSNET und ver.di. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen unter den VertreterInnen der NGG. Die IGBAU, die bei den Mitgliedern den niedrigsten Frauenanteil aufweist, entsendet überhaupt keine Frau in den DGB-Bundesausschuss. Die IGBAU hat sechs Vertreter im DGB-Bundesausschuss, wenn sie eine Frau entsenden würde, wären Frauen trotz des geringen Frauenanteils an der Mitgliedschaft unter den VertreterInnen im Bundesausschuss nur geringfügig überrepräsentiert.

Dass in der Mehrheit der Gewerkschaften Frauen unter den VertreterInnen im DGB-Bundesausschuss adäquat vertreten sind, könnte – so wie beim DGB-Bundeskongress – auf den geringen Stellenwert dieses Gremiums zurückgeführt werden.⁵⁵ Im Vergleich zum Bundesvorstand des Österreichischen Dachverbands, in dem die Frauenanteile weitaus geringer sind, kommt vermutlich zusätzlich zum Tragen, dass im DGB-Bundesausschuss auf jede Gewerkschaft deutlich mehr Sitze entfallen als im ÖGB-Bundesvorstand.

Die Präsenz von Frauen im DGB-Bundesausschuss hängt stark mit der Präsenz von Frauen im Hauptvorstand zusammen,⁵⁶ weiters besteht ein starker Zusammenhang mit der Präsenz von Frauen unter den Delegierten zum DGB-Bundeskongress.⁵⁷ Seit den frühen 1980er Jahren ist in allen Gewerkschaften der Anteil der Frauen an den VertreterInnen im DGB-Bundesausschuss stark gestiegen. 1982 entsandte noch mehr als der Hälfte der Gewerkschaften keine einzige Frau in den DGB-Bundesausschuss, 2004 nur mehr eine, die IGBAU.

GewerkschaftssekretärInnen

Proportionale Präsenz der Frauen unter den GewerkschaftssekretärInnen (politische SekretärInnen) liegt in der IGM und in der GdP vor. In der IGBCE und im dbb sind Frauen unter den politischen SekretärInnen leicht unterrepräsentiert. In der NGG, in ver.di, der GEW und der IGBAU sind sie deutlich unterrepräsentiert, in der TRANSNET stark.

Ein positiver Zusammenhang zwischen dem relativen Frauenanteil unter den GewerkschaftssekretärInnen und dem relativen Frauenanteil in Gremien ist nur bei den VertreterInnen im DGB-Bundesausschuss zu beobachten.⁵⁸ Da dieser Zusammenhang nur schwach ist und bei den anderen Gremien nicht auftritt, handelt es sich hier vermutlich nicht um einen kausalen Zusammenhang. Zwischen dem relativen Frauenanteil bei den GewerkschaftssekretärInnen und dem Frauenanteil an den Mitgliedern der Gewerkschaft gibt es einen schwachen negativen Zusammenhang: In Gewerkschaften mit niedrigem Frauenanteil an den

⁵⁵ Interview F26, Telefonat F29. Der geringe Stellenwert des DGB-Bundesausschusses wurde in den Expertinneninterviews zudem dadurch deutlich, dass mehrere Expertinnen keine Auskunft zur Geschlechtszusammensetzung der VertreterInnen der eigenen Gewerkschaft in diesem Gremium geben konnten.

⁵⁶ Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen in Hauptvorstand und DGB-Bundesausschuss beträgt 0,73 (Pearsons R, n=8) und ist statistisch signifikant (siehe Tabelle III.5).

⁵⁷ Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen unter den Delegierten zum DGB-Bundeskongress und den VertreterInnen im DGB-Bundesausschuss beträgt 0,75 (Pearsons R, n=8) und ist statistisch signifikant (siehe Tabelle III.5).

⁵⁸ Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen unter den GewerkschaftssekretärInnen und den VertreterInnen im DGB-Bundesausschuss beträgt 0,46 (Pearsons R, n=9) (siehe Tabelle III.5).

Mitgliedern wird eher eine proportionale Repräsentation von Frauen bei den GewerkschaftssekretärInnen erreicht.⁵⁹ Im vorliegenden Material lässt sich dafür keine plausible Erklärung finden.

In allen Gewerkschaften ist es in den letzten Jahren bei den politischen SekretärInnen zu einer Zunahme des Frauenanteils gekommen (vgl. auch Apeloig/Krell 2005: 57).⁶⁰ Diese Steigerung ist unter anderem ein Effekt der Frauenförderpläne für den hauptamtlichen Bereich.

BetriebsrätInnen

Im Zuge der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 wurde ein Passus aufgenommen, wonach „[d]as Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, [...] mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein [muss], wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht“ (§ 15 (2) BetrVg). Bei den Betriebsratswahlen 2002 war diese Bestimmung bereits anzuwenden. Diese rechtliche Regelung überlagert und neutralisiert nun andere Einflüsse auf den Frauenanteil in den Betriebsräten. Das Betriebsverfassungsgesetz gilt nicht für die Personalratswahlen im öffentlichen Dienst. Hier sind das Bundespersonalvertretungsgesetz und die Landespersonalvertretungsgesetze anzuwenden. Einige wenige Landespersonalvertretungsgesetze enthalten eine dem § 15 (2) BetrVg analoge Bestimmung.⁶¹ Das Bundespersonalvertretungsgesetz enthält keine zwingende Geschlechterquote. Im Folgenden werden zur besseren Lesbarkeit des Textes die Personalräte den Betriebsräten subsumiert.

Im Durchschnitt ist in den Betriebsräten proportionale Repräsentation erreicht (für die TRANSNET und ver.di liegen keine Daten vor). In einer Gewerkschaft (GEW) ist eine leichte Unterrepräsentation festzustellen und in der NGG eine etwas stärker ausgeprägte. In der NGG könnte dies dadurch zustande kommen, dass Frauen häufiger im Gastgewerbe tätig sind, wo Betriebsräte seltener installiert sind. In der Domäne der GEW gilt aufgrund der überwiegenden Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst das Betriebsverfassungsgesetz nur in kleinen Bereichen.

Beide Gewerkschaften mit einer Unterrepräsentation von Frauen in den Betriebsräten (GEW und NGG) sind kleinere Gewerkschaften mit einem über-

⁵⁹ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil bei den GewerkschaftssekretärInnen und dem Frauenanteil an den Mitgliedern beträgt $-0,30$ (Pearsons R, $n=9$) (siehe Tabelle III.5).

⁶⁰ In der vorliegenden Untersuchung liegen zur Steigerung des Frauenanteils unter den GewerkschaftssekretärInnen häufig keine Daten vor, sondern nur die Einschätzungen der Expertinnen.

⁶¹ Dies ergibt eine Recherche bei den im Juni 2006 über Internet zugänglichen Landespersonalvertretungsgesetzen.

durchschnittlichen Frauenanteil bei den Mitgliedern. Deshalb ergibt sich in den Zusammenhangsanalysen der Befund, dass der relative Frauenanteil an den BetriebsrätInnen in kleinen Gewerkschaften und in Gewerkschaften mit höherem Frauenanteil niedriger ist (siehe Tabelle III.5). Aufgrund der Einflüsse der rechtlichen Regelungen kann daraus jedoch nicht geschlossen werden, dass es sich hier um Effekte der Merkmale der Gewerkschaften handelt.

Bei den Betriebsratsvorsitzenden sind Frauen in allen Gewerkschaften (wo entsprechende Daten oder Informationen verfügbar sind) weniger stark repräsentiert als in den Betriebsräten allgemein. Es gibt einen schwachen Zusammenhang mit dem Anteil der weiblichen Mitglieder: Je höher der Frauenanteil an den Mitgliedern, desto höher ist der relative Frauenanteil bei den Betriebsratsvorsitzenden.⁶² Gut sichtbar ist dies von den vier Gewerkschaften, zu denen Daten vorliegen, im Fall der GEW und NGG. Der Abstand zwischen dem Frauenanteil an den BetriebsrätInnen und dem Frauenanteil an den Betriebsratsvorsitzenden ist in diesen beiden Gewerkschaften mit höherem Frauenanteil deutlich geringer als in den beiden anderen Gewerkschaften, der IGBAU und der IGM. Dies zeigt, dass bei einem höheren Frauenanteil in einem Betrieb oder einer Einheit die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass eine Frau Betriebsratsvorsitzende wird.

Die gewerkschaftlich organisierten BetriebsrätInnen bilden auch in Deutschland das Rückgrat der Gewerkschaftsorganisation. GewerkschaftsfunktionärInnen rekrutieren sich zum Großteil aus aktiven BetriebsrätInnen, insbesondere Betriebsratsvorsitzenden, und GewerkschaftssekretärInnen kommen ebenfalls häufig aus der Gruppe der BetriebsrätInnen. Die Höhe des Frauenanteils in den Betriebsräten sollte deshalb ein entscheidender Bestimmungsfaktor für den Frauenanteil bei den GewerkschaftsfunktionärInnen und den politischen SekretärInnen sein. Dementsprechend hängt der Frauenanteil in den Betriebsräten mit dem Frauenanteil an den Delegierten zum Gewerkschaftstag sowie bei den politischen SekretärInnen zusammen, diese Zusammenhänge sind jedoch nicht stark ausgeprägt.⁶³ Die neue rechtliche Situation kann dazu geführt haben, dass die Zusammenhänge zwischen dem Frauenanteil an den BetriebsrätInnen bzw. Betriebsratsvorsitzenden und dem Frauenanteil in gewerkschaftlichen Gremien und Positionen abgeschwächt worden sind. Denn ob die zusätzlichen Betriebsrätinnen, die bei den letzten Wahlen ihr Amt übernommen haben, auch in die Gewerkschaftsfunktionen eingebunden werden, wird sich erst mit einer gewissen

⁶² Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil unter den Betriebsratsvorsitzenden und dem Frauenanteil an den Mitgliedern beträgt 0,35 (Pearsons R, n=4) (siehe Tabelle III.5).

⁶³ Die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen unter den BetriebsrätInnen und den Delegierten zum Gewerkschaftstag beträgt 0,54, die Korrelation zwischen den relativen Frauenanteilen unter den BetriebsrätInnen und den GewerkschaftssekretärInnen beträgt 0,43 (Pearsons R, n=6) (siehe Tabelle III.5).

Zeitverzögerung zeigen. Bei den Betriebsratsvorsitzenden sind keine positiven Zusammenhänge mit dem Frauenanteil in Gewerkschaftsgremien zu beobachten, allerdings sind hier nur für wenige Gewerkschaften Daten vorhanden.

In allen Gewerkschaften wird von einer Zunahme des Frauenanteils in den Betriebsräten berichtet, im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes von einer deutlichen Steigerung durch die Gesetzesreform. Bereits vor der Reform hatte der Frauenanteil laut den befragten Expertinnen zugenommen, jedoch nur langsam. Dies deckt sich mit den Befunden von Wassermann und Rudolph, wonach es seit den 1970er Jahren einen anhaltenden Trend des allmählichen Anstiegs des Frauenanteils in den Betriebsräten gegeben hat und mit Inkrafttreten der Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes dann eine stärkere Zunahme (2005: 127).⁶⁴

Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen sind wie in Österreich ein wichtiges Instrument zur Vertretung der Interessen der Mitglieder, und die Beteiligung von Frauen an den Verhandlungen wird von den Frauenstrukturen als ein wichtiges Mittel zur Vertretung der Interessen der weiblichen Mitglieder betrachtet. Bei den Gremien im Bereich der Tarifverhandlungen ist zwischen den Tarifkommissionen, die die Richtlinien für die Verhandlungen festlegen, und den Verhandlungskommissionen, die direkt mit der Arbeitgeberseite verhandeln, zu unterscheiden.

Nach den Ergebnissen von Tondorf et al. (2004) sind Frauen in den Tarifkommissionen der IGM, der IG BCE, der TRANSNET, der GdP und der ver.di entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern oder darüber hinaus vertreten. In den Tarifkommissionen der IG BAU sind Frauen leicht unterrepräsentiert und in den Tarifkommissionen der NGG deutlicher. Sehr stark unterrepräsentiert sind Frauen in den Tarifkommissionen der GEW, die dort jedoch aufgrund der Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst nur geringe Relevanz besitzen. In den Verhandlungskommissionen ist in zwei der drei Gewerkschaften mit für die Gesamtgewerkschaft verfügbaren Daten zu beobachten, dass der Frauenanteil niedriger ist als in den Tarifkommissionen. Für mehrere DGB-Gewerkschaften liegen detailliertere Angaben zum Frauenanteil in den Tarif- und Verhandlungskommissionen vor, eine Beurteilung der Angemessenheit der Repräsentanz von Frauen müsste jedoch den Frauenanteil der jeweiligen Branchen berücksichtigen, eine solche Analyse liegt nicht vor (vgl. Tondorf et al. 2004: 20–5). Die verfügbaren Daten zum Frauenanteil in den Tarifkommissionen umfassen häufig nur einige Fachbereiche bzw. Branchen und nicht die gesamte Domäne einer Gewerkschaft, deshalb wird hier keine Analyse zu den Zusammenhängen mit anderen Gremien oder Merkmalen der Gewerkschaften vorgenommen.

⁶⁴ Zur Repräsentation von Frauen im Betriebsrat nach der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 siehe auch Klenner/Lindecke (2003).

Tabelle III.7: Durchschnittswerte der relativen Frauenanteile in den deutschen Gewerkschaften

Gewerkschaft	alle Gremien/ Positionen	ohne Betriebs- rätInnen und Betriebsrats- vorsitzende	ohne SekretärInnen, BetriebsrätInnen und Betriebsrats- vorsitzende
IG Bauen-Agrar-Umwelt	0,62	0,50	0,47
IG Bergbau, Chemie, Energie	1,13	1,12	1,17
... Erziehung und Wissenschaft	0,83	0,82	0,85
IG Metall	1,04	1,09	1,10
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	0,75	0,76	0,77
... der Polizei	0,91	0,91	0,89
TRANSNET	0,94	0,94	1,04
ver.di – Vereinte Dienstleistungs- gewerkschaft	0,96	0,96	1,02
Deutscher Beamtenbund	0,65	0,54	0,44
<i>Durchschnitt</i>	<i>0,87</i>	<i>0,85</i>	<i>0,86</i>

Anmerkung:

Zur Berechnung der Durchschnittswerte wurden Werte der relativen Frauenanteile über 1,2 trunziert.

Betrachtung über alle Gremien und Positionen hinweg

Im Folgenden werden die relativen Frauenanteile der zuvor behandelten Gremien und Positionen in ihrer Gesamtheit betrachtet. Zur Gesamteinschätzung der einzelnen Gewerkschaften wird auch ein ungewichteter Durchschnitt der relativen Frauenanteile (mit Ausnahme der Tarifverhandlungen) herangezogen.

Am besten, d.h. im Durchschnitt entsprechend ihrem Anteil an den Mitgliedern, sind Frauen in Gremien und Positionen der IGBCE, der IGM, der TRANSNET und der ver.di vertreten (siehe Tabelle III.7). Diese Gruppe umfasst die Gewerkschaften mit einer Quotenregelung und eine Gewerkschaft, die IGBCE, die eine Soll-Regelung besitzt. Leicht unterrepräsentiert sind Frauen im Durchschnitt in der GdP, etwas mehr unterrepräsentiert sind sie in der GEW und nochmals etwas mehr in der NGG. Stark unterrepräsentiert sind Frauen in den Gremien und Positionen des dbb und der IGBAU. Einige Gewerkschaften sind sehr inhomogen, d.h. ein proportionaler oder annähernd proportionaler Frauenanteil in einem oder zwei Gremien/Positionen ist mit einem sehr geringen relativen Frauenanteil in anderen Gremien/Positionen kombiniert. Es gibt jedoch auch einige Gewerkschaften, die relativ homogen sind.

In mehreren Gremien weisen die relativen Frauenanteile einen Zusammenhang mit der Größe der Gewerkschaft auf, im Durchschnitt aller betrachteten Gremien

und Positionen ist jedoch kein Zusammenhang sichtbar. Ebenso gibt es keinen Zusammenhang zwischen dem durchschnittlichen Frauenanteil in Gremien und Positionen und dem Frauenanteil an den Mitgliedern. Nach Berufsstatus und Qualifikation betrachtet, lassen sich bei den relativen Frauenanteilen in Gremien und Positionen auch keine Muster beobachten. Allerdings weist die einzige Gewerkschaft, die bei den Frauen als ArbeiterInnengewerkschaft des Dienstleistungssektors eingeordnet werden kann (die IGBAU), in Gremien und Positionen relative Frauenanteile auf, die im Durchschnitt niedriger sind als in den meisten anderen Gewerkschaften.

Einfluss der Aktivitäten der Frauenstruktur zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Positionen

Eine Gegenüberstellung des Ausmaßes der Aktivitäten der Frauenstruktur zur Hebung des Frauenanteils mit der erreichten Präsenz von Frauen ist im Rahmen der vorliegenden Studie nur für die obersten gewerkschaftlichen Gremien, die Betriebsratskörperschaften und die Gruppe der GewerkschaftssekretärInnen möglich.

Zunächst behandle ich den Einfluss von Soll-Regelungen und verbindlichen Quoten, deren Einführung auf Aktivitäten der Frauenstrukturen zurückgeht. Ein positiver Effekt von Soll-Regelungen lässt sich bei den untersuchten Gremien nur für den Gewerkschaftstag feststellen. Da sich der positive Einfluss von Soll-Regelungen nur in diesem Gremium zeigt,⁶⁵ handelt es sich möglicherweise auch um den Einfluss anderer, nicht erfasster Faktoren. Abgesehen vom Gewerkschaftstag weist die Gruppe der Gewerkschaften mit Soll-Regelung in der Satzung keine höheren relativen Frauenanteile in den Gremien auf als die Gewerkschaften ohne eine solche Bestimmung. Dies deckt sich mit den bereits erwähnten Berichten zu den Erfahrungen mit Soll-Regelungen in der Vergangenheit.

In den Gewerkschaften mit Quote ist der relative Frauenanteil in allen Gremien höher als in der Gruppe der Gewerkschaften ohne Quote. Der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen von Gewerkschaften ist beim geschäftsführenden Hauptvorstand und bei den VertreterInnen im DGB-Bundesausschuss geringer als bei den anderen Gremien. Beim geschäftsführenden Vorstand ist die Umsetzung der Quote teils umstritten (IGM) und teils bis 2007 ausgesetzt (ver.di), nur in einer Gewerkschaft (TRANSNET) ist sie bereits umgesetzt.⁶⁶ Wenn die Gewerkschaft mit unumstrittener und gültiger Quote für den Hauptvorstand

⁶⁵ Der deutliche Effekt der Soll-Regelung bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag bleibt auch dann bestehen, wenn die GdP, deren Soll-Regelung nur für den Gewerkschaftstag gilt, aus der Analyse ausgeschlossen wird.

⁶⁶ Auch Koch-Baumgarten konstatiert Defizite bei der Umsetzung der Quote in den geschäftsführenden Hauptvorständen (2002: 144).

(TRANSNET) und die Gewerkschaften mit anderen zwingenden Regelungen für die Präsenz von Frauen im geschäftsführenden Hauptvorstand (GEW, NGG) mit den übrigen Gewerkschaften verglichen werden, dann zeigt sich, dass es einen deutlichen Unterschied gibt: In den Gewerkschaften mit verpflichtenden Regelungen zur Präsenz von Frauen im geschäftsführenden Hauptvorstand ist der relative Frauenanteil deutlich höher als in den anderen Gewerkschaften.

Zusammenfassend lässt sich Folgendes feststellen: Wenn in einer Gewerkschaft bzw. in einem Gremium eine Quote oder andere zwingende Regelung für die adäquate Präsenz von Frauen gilt, dann führt dies in der Regel auch zu einem höheren Frauenanteil als wenn es keine zwingende Regelung gibt. Soll-Bestimmungen haben insgesamt kaum einen Effekt. Auffällig ist, dass in einer Gewerkschaft ohne Quote, der IGBCE, Frauen genauso gut repräsentiert sind wie in den Quotengewerkschaften (genau genommen sogar noch etwas besser – siehe Tabelle III.4 und III.7). Eine adäquate Repräsentanz von Frauen ist somit auch ohne zwingende Regelung möglich.

Wenn die Aktivitäten der Frauenstruktur zur Hebung des Frauenanteils mit den relativen Frauenanteilen in Beziehung gesetzt werden, dann zeigen sich für die Mehrheit der gewerkschaftlichen Gremien deutliche Zusammenhänge.⁶⁷ Nur beim Gewerkschaftstag und beim geschäftsführenden Hauptvorstand gibt es keinen Zusammenhang. Zwischen dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur und dem relativen Frauenanteil bei den GewerkschaftssekretärInnen besteht ein leichter Zusammenhang.⁶⁸ Wenn in die gegenwärtigen Aktivitäten der Frauenstruktur zur Hebung des Frauenanteils auch eine eventuell erwirkte Quote miteinbezogen wird (die Quote kann andere Maßnahmen substituieren ohne dass aktuell dafür Aktivitäten erforderlich sind),⁶⁹ dann wird der Zusammenhang zwischen Aktivitätsniveau und relativem Frauenanteil bei den meisten Gremien stärker, nur bei den VertreterInnen im DGB-Bundesausschuss wird er schwächer. Für den geschäftsführenden Vorstand ist auch mit diesem Maß kein Zusammenhang zu beobachten. Auffällig ist, dass im dbb die relativen Frauenanteile in den Gremien deutlich niedriger sind als dem Aktivitätsniveau der Frau-

⁶⁷ Die Korrelationen zwischen den relativen Frauenanteilen im Hauptvorstand, unter den Delegierten des DGB-Bundeskongresses und im DGB-Bundesausschuss mit dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur zur Hebung des Frauenanteils betragen 0,51 bis 0,63 (Kendalls Tau-b, n=8 oder 9), sie sind für Vorstand und Bundeskongress statistisch signifikant (5%-Niveau) und für den Bundeskongress statistisch beinahe signifikant (signifikant auf dem 10%-Niveau).

⁶⁸ Die Korrelation zwischen dem relativen Frauenanteil bei den GewerkschaftssekretärInnen und dem Aktivitätsniveau der Frauenabteilung zur Hebung des Frauenanteils beträgt 0,40 (Kendalls Tau-b, n=9).

⁶⁹ Gewerkschaften mit einer Quotenregelung werden in dieser Variante des Aktivitätsniveaus in die höchste Kategorie gereiht, auch wenn sie aufgrund des aktuellen Aktivitätsniveaus einer niedrigeren Kategorie zuzuordnen wären.

enstruktur entsprechen würde. Dies könnte an stärkeren Widerständen der dbb-Männer gegen die Besetzung von Mandaten mit Frauen liegen (siehe III.3.3).

Wie bereits ausgeführt stellt die Betriebsebene ein wichtiges Feld der Aktivitäten der Frauenstruktur zur Erhöhung des Frauenanteils in gewerkschaftlichen Positionen dar. Bei den BetriebsrätInnen und den Betriebsratsvorsitzenden ist allerdings kein Zusammenhang zwischen relativem Frauenanteil und Aktivitätsniveau der Frauenstruktur feststellbar. Die neue rechtliche Lage könnte hier zur Neutralisierung von Effekten geführt haben.

Resümee

Wie in Österreich üben in Deutschland neben der Größe der Gewerkschaft und dem Anteil der Frauen an den Mitgliedern die Art der Bestellung eines Gremiums und seine Größe einen Einfluss auf den relativen Frauenanteil in einem Gremium aus. Darüber hinaus lassen sich in den Ergebnissen zu Deutschland weitere Indizien dafür finden, dass die Relevanz eines Gremiums ebenfalls eine Rolle spielt.

Bei Gremien, deren Erstellung zentral beeinflussbar ist, ist der relative Frauenanteil tendenziell höher als bei dezentral bestellten Gremien ähnlicher Größenordnung. In kleinen Gremien ist der relative Frauenanteil niedriger als in größeren Gremien. So ist im kleinen, zentral bestellten Gremium des geschäftsführenden Hauptvorstands der Frauenanteil niedriger als in den anderen zentral bestellten Gremien. Die zentral beschickte Vertretung im DGB-Bundesausschuss ist von der Zahl der Sitze her nur wenig größer als der geschäftsführende Hauptvorstand, der Frauenanteil ist jedoch in der Mehrheit der Gewerkschaften etwas höher. Neben der etwas höheren Zahl an Sitzen liegt dies vermutlich an der geringeren Relevanz dieses Gremiums.

Beim großen, dezentral bestellten Gremium Gewerkschaftstag wird proportionale Repräsentation eher erreicht, wenn der Frauenanteil an den Mitgliedern niedrig ist. Bei den Vorsitzen ist es umgekehrt, ein Frauenanteil von über der Hälfte in einer Einheit ist häufig eine notwendige (aber keineswegs hinreichende!) Bedingung, damit eine Frau zur Vorsitzenden gewählt wird. Auch bei den stellvertretenden Vorsitzenden der Gewerkschaften zeigt sich ein analoger Einfluss des Frauenanteils: Ein gewisser Frauenanteil an den Mitgliedern ist in der Regel Voraussetzung für die Wahl einer Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden.

Größere Gewerkschaften weisen in der Mehrheit der betrachteten Gremien (ausgenommen geschäftsführender Hauptvorstand und DGB-Bundesausschuss) eine bessere Repräsentation von Frauen auf. Wenn nur die Gewerkschaften ohne Quotenregelung betrachtet werden, dann verschwindet der positive Einfluss der Gesamtgröße auf den relativen Frauenanteil. Da die beiden mit Abstand größten Gewerkschaften, die ver.di und die IGM, beide eine Quotenregelung aufweisen, kann kein eindeutiger Schluss zum Einfluss der Gesamtgröße der Gewerkschaft

gezogen werden. Hingegen lässt sich ein deutlicher negativer Effekt der Gewerkschaftsgröße auf den relativen Frauenanteil im kleinsten Gremium, dem geschäftsführenden Hauptvorstand, beobachten: Große Gewerkschaften weisen hier einen geringeren relativen Frauenanteil auf, was sowohl in der Gesamtheit der Gewerkschaften als auch in der Gruppe der Gewerkschaften ohne Quotenregelung zu beobachten ist.⁷⁰ Mögliche Erklärungsfaktoren sind die geringe Zahl an Mandaten und die Mächtigkeit des geschäftsführenden Hauptvorstands verbunden damit, dass die Zahl der Mandate in ihm in den größeren Gewerkschaften höher ist und Frauen absolut meist nur ein oder zwei Sitze zugestanden werden.

Seit den frühen 1980er Jahren hat sich die Vertretung von Frauen in den höchsten Organen der Gewerkschaften deutlich verbessert. Zurückzuführen ist dies vor allem auf Aktivitäten der Frauenstrukturen zur Verbesserung der Präsenz von Frauen in Gremien. Auch in der Querschnittsbetrachtung zeigt sich, dass die diesbezüglichen Aktivitäten der Frauenstruktur zu einer Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Positionen beitragen. Wirksamstes Mittel zur Herbeiführung proportionaler Repräsentation von Frauen stellen verbindliche Quotenregelungen dar, die in einem Teil der Gewerkschaften von den Frauenstrukturen durchgesetzt werden konnten.

III.3.3 Erklärungen für die Unterrepräsentation von Frauen und ihre Entwicklung

Warum Frauen unterrepräsentiert sind

So wie in Teil II für die österreichischen Gewerkschaften durchgeführt, werden im folgenden Abschnitt die Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen in den Entscheidungsstrukturen der deutschen Gewerkschaften explorativ erforscht, wobei besonders die Unterschiede zwischen den Gewerkschaften interessieren. Die Gründe für disproportionale Präsenz von Frauen in Gremien, Funktionen und Positionen waren ein Thema in den Expertinneninterviews. Pro Gewerkschaft konnte nur eine einzige Expertin befragt werden (siehe I.6.6) und es gelten die bereits im Teil zu Österreich angeführten Einschränkungen. Die Ergebnisse geben jedenfalls Aufschluss darüber, worauf in der Wahrnehmung von führenden Mitgliedern der Frauenstrukturen die Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Positionen zurückzuführen ist. In einigen deutschen Gewerkschaften gibt es keine oder nur eine geringfügige Unterrepräsentation von Frauen, bei den BetriebsrätInnen sind Frauen sogar in mehreren Gewerkschaften adäquat repräsentiert (siehe III.3.2). In diesen Fällen werden von den Expertinnen teilweise keine Gründe für eine Unterrepräsentation von Frauen genannt.

⁷⁰ In der Gruppe der Gewerkschaften ohne Quote ist der negative Einfluss der Gesamtgröße auf den relativen Frauenanteil des geschäftsführenden Hauptvorstands stärker ausgeprägt.

Die Expertinnen nehmen bei den Gründen für die Unterrepräsentation von Frauen häufig keine Differenzierung zwischen den verschiedenen gewerkschaftlichen Gremien und Positionen vor. Deshalb wird auch in der Darstellung der Ergebnisse nur stellenweise nach gewerkschaftlichen Gremien differenziert. GewerkschaftsfunktionärInnen sind meist auch BetriebsrätInnen. Die Gründe, die zur Unterrepräsentation von Frauen unter den BetriebsrätInnen und unter den GewerkschaftsfunktionärInnen führen, sind in der Regel die gleichen und werden auch von den befragten Expertinnen häufig gemeinsam abgehandelt. Deshalb werden im Folgenden die Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in Gewerkschaftsgremien/-funktionen und im Betriebsrat gemeinsam betrachtet. Der Bereich der GewerkschaftssekretärInnen wurde in den Interviews explizit separat abgefragt und wird im Folgenden auch separat dargestellt.

Fast alle Expertinnen nennen den Umstand, dass Frauen Funktionen nicht anstreben, als Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in Gremien. Das geringere Interesse der Frauen liegt vor allem an der zeitlichen Zusatzbelastung, die die Tätigkeit als Betriebsrätin bzw. als Gewerkschaftsfunktionärin erfordert und die mit Familienpflichten schwer vereinbar ist. Einige Expertinnen berichten, dass es deshalb bei den in der Gewerkschaft aktiven Frauen eine Alterslücke während der Familienphase gibt.

Nicht nur der Zeitmangel hindert Frauen an der Übernahme einer Funktion, Frauen trauen sich eine solche Tätigkeit auch weniger zu, sie zweifeln, ob sie die erforderlichen Kompetenzen aufweisen. Weiters müssen Frauen generell zur Übernahme von Funktionen eher aufgefordert werden, während Männer diese von sich aus anstreben:

F27: Frauen kostet es sehr viel Überwindung zu sagen, ich will gewählt werden. Die möchten aufgefordert werden, dass sie sich doch zur Wahl stellen. Und erst dann lassen sie sich vielleicht überreden. Männer sagen, ich bin gut, ich will gewählt werden.

Diese prinzipielle Zurückhaltung der Frauen wird auch als Grund dafür gesehen, dass Frauen unter den Betriebsratsvorsitzenden unterrepräsentiert sind. Schließlich streben in der Wahrnehmung einiger Expertinnen die Frauen auch deshalb keine Gewerkschaftsfunktionen an, weil sie mehr an inhaltlicher Arbeit interessiert sind und nicht an den ‚Machtpositionen‘ in den Gremien und den damit verbundenen Tätigkeiten.

Etwas seltener als die weniger starken Ambitionen von Frauen infolge von Zeitmangel und anderen Gründen werden gewerkschaftsinterne Faktoren genannt, die Frauen direkt oder indirekt von Funktionen ausschließen. Das bereits angeführte Desinteresse von Frauen an der traditionellen Gremienarbeit ist gleichzeitig ein Anzeichen der Behinderung von Frauen durch eine männlich geprägte Organisationskultur, die dazu führt, dass Frauen eine Teilhabe erschwert wird und sie sich nicht wohl fühlen. Dieser indirekte Ausschluss wird von mehreren Expertinnen als erklärender Faktor für die Unterrepräsentation von Frauen genannt. Zwei Expertinnen sehen auch direkte Formen der Verhin-

derung der Präsenz von Frauen in Funktionen: zum einen durch Ausschluss aus informellen Netzwerken (Honsberg 2001: 110), zum anderen dadurch, dass kandidierende Frauen nicht gewählt werden.⁷¹ Diese direkteren Formen der Behinderung von Frauen werden von den Expertinnen der beiden Gewerkschaften genannt, die die niedrigsten relativen Frauenanteile in den Gremien aufweisen (IGBAU und dbb).

Wenn Frauen bereits in den unteren Gremien unterrepräsentiert sind, führt dies aufgrund des Delegationsprinzips auch in den höheren Gremien zu einer Unterrepräsentation, darauf wird von mehreren Expertinnen hingewiesen. In der Gewerkschaft mit dem niedrigsten Frauenanteil an den Mitgliedern, der IGBAU, sieht die befragte Expertin die prinzipielle Benachteiligung von Minderheiten durch das Delegationsprinzip als einen erklärenden Faktor für die Unterrepräsentation von Frauen in Gremien.

Sofern ein Gremium nicht vergrößert wird, können Frauen nur dann Mitglied eines Gremiums anstelle eines Mannes werden, wenn dieser ausscheidet. GewerkschaftsfunktionärInnen üben ihre Funktion in der Regel lange, häufig bis zur Pensionierung aus. Deshalb nimmt die Altersstruktur der Funktionäre einen Einfluss auf Veränderungen des Frauenanteils und kann eine Erhöhung des Frauenanteils behindern. Dies wird in zwei Gewerkschaften (TRANSNET, ver.di) als Grund dafür angeführt, dass Frauen in hohen Gremien unterrepräsentiert sind, obwohl es eine Quotenregelung gibt.

Die von den befragten Expertinnen genannten Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen als GewerkschaftssekretärInnen weisen einige Ähnlichkeiten mit den zu den GewerkschaftsfunktionärInnen genannten Gründen auf. An GewerkschaftssekretärInnen werden hohe Anforderungen an zeitliche Verfügbarkeit und räumliche Mobilität gestellt, sowohl in der Ausübung der Tätigkeit selbst als auch bereits in der Ausbildung. Als besonders deutliches Beispiel für mit Familienpflichten schwer vereinbaren Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sei die IGBAU angeführt:

F25: Und dann kommt halt noch dazu, dass die Ausbildungsbedingungen und die Arbeitsbedingungen bei der IGBAU .. extrem familienfeindlich sind. Du verpflichtest dich, dass sie dich überall im gesamten Bundesgebiet einsetzen können. Ja, und du bist zwei Jahre weg von zu Hause, ein Jahr in der Akademie der Arbeit, und ein Jahr bist du irgendwo unterwegs in den Bezirksverbänden.

Die hohen Anforderungen an Zeitaufwand und Mobilität werden mit Abstand am häufigsten als Grund genannt, warum Frauen seltener GewerkschaftssekretärIn werden – Frauen können oder wollen diesen Anforderungen nicht genügen. Von einer Expertin wird zusätzlich angeführt, dass Frauen von sich aus weniger Interesse an der Tätigkeit als GewerkschaftssekretärIn haben, während Männer diese Position in höherem Maße anstreben. In der am stärksten männlich domi-

⁷¹ Interview F20

nierten Gewerkschaft, der IGBAU, tradiert sich nach der Beobachtung der befragten Expertin die männliche Dominanz dadurch, dass zur Rekrutierung von GewerkschaftssekretärInnen Männer eher andere Männer ansprechen als dass sie an Frauen herantreten. Hier kommt es somit zu einer direkteren Behinderung von Frauen. So wie bei den FunktionärInnen trägt auch bei den SekretärInnen in einigen Gewerkschaften die Altersstruktur zur Erklärung der Unterrepräsentation von Frauen bei.

Nach Größe der Gewerkschaft, Anteil weiblicher Mitglieder, Sektor oder Qualifikationsniveau lassen sich bei den von den Expertinnen angegebenen Gründen der Unterrepräsentation von Frauen keine systematischen Unterschiede feststellen.

Obwohl auch in Deutschland FunktionärInnen und GewerkschaftssekretärInnen häufig aus BetriebsrätInnen und insbesondere aus freigestellten BetriebsrätInnen rekrutiert werden, wird die Unterrepräsentation von Frauen unter den (freigestellten) BetriebsrätInnen nicht als Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien und Positionen genannt. Ob dies daran liegt, dass Frauen in Deutschland in den Betriebsräten und auch unter den Betriebsratsvorsitzenden besser – wiewohl unter den Letzteren dennoch deutlich unterrepräsentiert – vertreten sind als in Österreich, oder ob es andere Gründe dafür gibt, muss offen bleiben.

Erklärungen für Veränderungen der Repräsentation von Frauen

In fast allen Gewerkschaften ist es in Gremien und Positionen im Allgemeinen zu einer Erhöhung des Frauenanteils gekommen. In den Expertinnengesprächen wurde auch nach den Gründen für die Entwicklung der Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen gefragt. Einige Expertinnen machten hier keine Angaben.

Die Nennungen der Gründe für die Zunahme des Frauenanteils in Gremien und Positionen konzentrieren sich deutlich auf Frauenförderpläne und Quoten einerseits und auf gezieltes Ansprechen von Frauen (primär durch Mitglieder der Frauenstruktur) andererseits. Im Bereich der Betriebsräte ist die Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 der wesentlichste Grund für deutliche Steigerungen der letzten Jahre. Zu den Steigerungen davor trug vor allem das gezielte Ansprechen von Frauen bei.

In einer Gewerkschaft führt die befragte Expertin an, dass in der gesamten Gesellschaft, und somit auch in der Gewerkschaft, die Verhältnisse demokratischer geworden seien, wodurch Frauen und andere Gruppen nun mehr Möglichkeiten der Mitsprache hätten als früher.⁷² Eine andere Expertin berichtet, dass die Gewerkschaft gute Erfahrungen mit Frauen als GewerkschaftssekretärInnen ge-

⁷² Interview F21

macht hätte, weshalb bei der letzten Neueinstellung wieder eine Frau aufgenommen wurde.⁷³ Die meisten deutschen Gewerkschaften haben Mitgliederrückgänge zu verzeichnen, dies führt zu Reduktionen beim Personal und somit auch den GewerkschaftssekretärInnen. Zwei Expertinnen nennen dies als ein Hindernis für die Erhöhung des Frauenanteils.

Nach Größe der Gewerkschaft, Frauenanteil an den Mitgliedern, Sektor oder Qualifikationsniveau lassen sich bei den von den Expertinnen angegebenen Gründen für die Zunahme der Präsenz von Frauen keine systematischen Unterschiede feststellen. So wie in Österreich gibt es keine Hinweise darauf, dass die gestiegene Präsenz der Frauen in den Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaften – gemäß der These der schrumpfenden Institutionen (Inhetveen 2002: 75–8) – auf ein geringeres Interesse der Männer zurückgeführt werden könne.

III.4 Präsenz von Fraueninteressen

So wie im Teil zu den österreichischen Gewerkschaften werden im Folgenden Indikatoren der Vertretung von Fraueninteressen behandelt.⁷⁴ Es geht um die Präsenz von Fraueninteressen in den Satzungen, um die Beschlusslage und Umsetzung von Gender Mainstreaming, die Präsenz von Fraueninteressen in Forderungen der Gewerkschaft und ihren gesamtgewerkschaftlichen Stellenwert in der Einschätzung der interviewten Expertinnen. Außerdem wird dargestellt, welche Fraueninteressen von den befragten Vertreterinnen der Frauenstrukturen als solche wahrgenommen werden.

III.4.1 Fraueninteressen als Teil der Satzung

In der Satzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)⁷⁵ werden im §2 bei den politischen Aufgaben des Bundes an drei Stellen Fraueninteressen angeführt. Absatz 3a nennt „die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Betrieben und Verwaltungen, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, auch unter Anwendung der Strategie des Gender Mainstreaming“; dieser Passus wurde 2002 aufgenommen. Absatz 3d enthält „die Vertretung der Interessen der Frauen in allen Bereichen der politischen Aufgaben des Bundes [...]“; er ist (in etwas anderer Form) seit 1994 Teil der Satzung. Absatz 3h zählt bei den Aufgaben des DGB „die Vertretung und Koordinierung der gemeinsamen Interessen, insbesondere: die Wahrnehmung der gemeinsamen Aufgaben der Gewerkschaften für [...] die Frauen“ auf. Dieser Absatz befand sich bereits in der ersten Satzung des DGB im Jahr 1949. In der Satzung des Deutschen Beamtenbundes (dbb) ist die Be-

⁷³ Interview F23

⁷⁴ Zur Begriffsbestimmung von Fraueninteressen siehe II.4.

⁷⁵ Deutscher Gewerkschaftsbund: Satzung. Berlin 2002.

rücksichtigung der Interessen der weiblichen Mitglieder ebenfalls in den Zielen des Bundes enthalten, spezifischer werden die Repräsentanz in Entscheidungsgremien und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeführt.⁷⁶

Im Gegensatz zum Österreichischen Gewerkschaftsbund gilt die Satzung des DGB nicht für seine Mitgliedsgewerkschaften. Fraueninteressen müssen somit in den Satzungen der DGB-Gewerkschaften angeführt sein, um Teil der satzungsgemäßen Aufgaben und Ziele zu sein. Zwei DGB-Gewerkschaften, die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IGBAU) nehmen in ihren Satzungen keinen Bezug auf Fraueninteressen (siehe Übersicht III.8). Dort werden die Anliegen der weiblichen Mitglieder und ihre Vertretung nur in den jeweiligen Richtlinien für die Frauenarbeit angeführt. In allen übrigen DGB-Gewerkschaften sind Fraueninteressen Bestandteil der Aufgaben und Ziele der Gewerkschaft laut Satzung. Dabei werden vor allem Gleichberechtigung, Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Geschlechterdemokratie genannt. In zwei Gewerkschaften (TRANSNET – ehemals Gewerkschaft der Eisenbahner, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di) beinhalten die Aufgaben und Ziele zusätzlich, so wie im DGB, Gender Mainstreaming (siehe auch III.4.2).

Die beiden Gewerkschaften, in deren Satzungen Fraueninteressen nicht aufscheinen, sind die beiden Gewerkschaften mit dem niedrigsten Aktivitätsniveau der Frauenstruktur. Gleichzeitig weisen sie bei den Mitgliedern einen Frauenanteil von nicht mehr als 20 Prozent auf. Allerdings nennen drei der fünf Gewerkschaften mit einem niedrigen Frauenanteil (bis 20 Prozent) die Anliegen der weiblichen Mitglieder explizit als Teil ihrer Aufgaben und Ziele. Dies spricht gegen einen Einfluss des Frauenanteils an den Mitgliedern. Veränderungen nach dem Zeitpunkt der Erhebung weisen darauf hin, dass bei weniger hoher Aktivität der Frauenstruktur die Aufnahme von Fraueninteressen in die Satzung nicht dauerhaft unterbleibt, sondern sich lediglich verzögert.⁷⁷

Zwischen dem relativen Frauenanteil in Gremien und der Aufnahme von Fraueninteressen in die Satzung ist ein schwacher Zusammenhang zu beobachten. Da das Aktivitätsniveau der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen mit der Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen korreliert, kann keine Aussage getroffen werden, ob sich ein Faktor oder beide auswirken. Der Einfluss des Aktivitätsniveaus ist quantitativ gesehen stärker ausgeprägt als der Einfluss der weiblichen Präsenz in Gremien. Daraus und auch aus den Darstellungen in Gesprächen und Dokumenten lässt sich schließen, dass das Aktivitätsniveau der

⁷⁶ Interview F20. Möglicherweise sind noch weitere Fraueninteressen spezifiziert. Da die Satzung des dbb nicht zur Verfügung gestellt wurde, ist eine Überprüfung nicht möglich.

⁷⁷ Die IGBAU nahm nach der Erhebung, am Gewerkschaftstag 2005, „die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern [...]“ als Ziel und Aufgabe in ihre Satzung auf.

Übersicht III.8: Fraueninteressen als Teil der Aufgaben der deutschen Gewerkschaften (laut Satzung)

Gewerkschaft	Fraueninteressen, die in den Aufgaben und Zielen der Gewerkschaft enthalten sind	Zeitpunkt Einführung (ausgenommen diverse Passi zum „Schutz der Frauen und Jugend- lichen“ o.ä.)
IG Bauen-Agrar-Umwelt	– ¹	
IG Bergbau, Chemie, Energie	Gleichberechtigung und Chancen- gleichheit von Frauen und Männern	1997 (=von Beginn an)
... Erziehung und Wissen- schaft	Ausbau der Geschlechterdemokratie	2001
IG Metall	Gleichstellung der Frauen	1995
... Nahrung-Genuss- Gaststätten	Gleichberechtigung und Chancen- gleichheit von Frauen u. Männern, besonderer Schutz und Förderung der Frauen	1949 (Gleichberechtigung)/ 1995 (Chancengleichheit)
... der Polizei	–	
TRANSNET	Chancengleichheit von Frauen und Männern, Gender Mainstreaming	1996
ver.di – Vereinte Dienst- leistungsgewerkschaft	Gleichstellung von Frauen und Männern, Geschlechterdemokratie, Gender Mainstreaming	2001 (=von Beginn an)
Deutscher Gewerkschaftsbund	Geschlechterdemokratie, gleichbe- rechtigte Teilhabe von Frauen und Männern, Gender Mainstreaming, Vertretung der Interessen der Frau- en	1994 (in etwas anderer Form und ohne Gender Mainstreaming)/ 2002
Deutscher Beamtenbund	Berücksichtigung der Interessen der Frauen, v.a. Repräsentanz in Ent- scheidungsorganen und Vereinbar- keit von Beruf und Familie	n.v.

¹ Nach der Erhebung im Jahr 2004 wurde am Gewerkschaftstag 2005 „die Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern [...]“ als Ziel und Aufgabe der IGBAU in die Satzung aufgenommen.

n.v. = nicht verfügbar

Frauenstruktur einen deutlichen Einfluss auf die Aufnahme von Fraueninteressen in die Satzung hat. Ein gewisses Mindestmaß der Präsenz von Frauen in den Beschlussgremien ist vermutlich zusätzlich zur Aktivität der Frauenstruktur notwendig. Ob darüber hinaus die Höhe des relativen Frauenanteils in den Gremien eine Rolle spielt, kann auf Grundlage des vorhandenen Materials nicht festgestellt werden.

Die aktuellen (oder ihnen analoge) Formulierungen von Fraueninteressen als gewerkschaftliche Ziele sind, beginnend mit dem DGB 1994, fast ausschließlich erst in den letzten zehn Jahren in die Satzungen aufgenommen worden. Davor kamen in der Mehrheit der Gewerkschaften Anliegen der weiblichen Mitglieder in Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz („unter besonderer Berücksichtigung der Jugendlichen und der Frauen“) vor. In einer Gewerkschaft, der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), wurde bereits 1949 das „Eintreten für die Gleichberechtigung der Frau in wirtschafts-, lohn- und sozialpolitischer Hinsicht“ als Aufgabe der Gewerkschaft genannt.⁷⁸

Mit Ausnahme derjenigen der TRANSNET sind alle Satzungen der DGB-Gewerkschaften sowie des DGB und des dbb geschlechtergerecht formuliert. In der Satzung der TRANSNET sind nur einige wenige Funktionsbezeichnungen geschlechtergerecht formuliert, ansonsten wird ausschließlich die männliche Form eingesetzt. Die mangelnde Berücksichtigung geschlechtergerechter Sprache in der Satzung ist nicht kongruent mit den Merkmalen der TRANSNET in Bezug auf die Präsenz von Fraueninteressen, das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur und die Vertretung von Frauen in den Entscheidungsstrukturen. Der Grund dafür dürfte darin liegen, dass geschlechtergerechte Formulierungen ein sehr deutlicher Ausdruck von frauenpolitischem Engagement sind, welches in der TRANSNET auf Widerstände stößt, wenn es zu offensichtlich ist.⁷⁹

III.4.2 Gender Mainstreaming

Beginnend mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im Jahr 1999 hat die Mehrheit der deutschen Gewerkschaften die Einführung von Gender Mainstreaming beschlossen (siehe Übersicht III.9). Zwei Gewerkschaften, TRANSNET und ver.di, sowie der Dachverband DGB haben Gender Mainstreaming in ihre Satzung aufgenommen. In der IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE), der GEW, der IG Metall (IGM) und der NGG gibt es Gewerkschaftstags- oder Vorstandsbeschlüsse zu Gender Mainstreaming. Im dbb ist Gender Mainstreaming Teil eines Reformkonzepts für den öffentlichen Dienst, es sind jedoch keine allgemeinen Beschlüsse zu Gender Mainstreaming gefasst oder Maßnahmen innerhalb der Organisation eingeleitet worden. In der GdP und der IGBAU finden zum Zeitpunkt der Erhebung vorbereitende Aktivitäten statt, es gibt aber noch keine Beschlüsse zu Gender Mainstreaming. Widerstände gegen die von der Frauenstruktur betriebene Einführung von Gender Mainstreaming werden in der IGBAU berichtet.⁸⁰ Zwischen dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur und dem Stand der Einführung von Gender Mainstreaming ist ein gewisser Zusammenhang zu beobachten: Die Gewerkschaften,

⁷⁸ Satzung der Industriegewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten 1949, §3 (7).

⁷⁹ Interview F27

⁸⁰ Interview F25

Übersicht III.9: Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) in den deutschen Gewerkschaften

Gewerkschaft	Stand der Umsetzung von GM ¹
IG Bauen-Agrar-Umwelt	Aktivitäten der Frauenstruktur mit dem Ziel der Einführung von GM
IG Bergbau, Chemie, Energie	Beschluss von GM durch Gewerkschaftskongress 2001 Vorbereitung und Beginn der Umsetzung
... Erziehung und Wissenschaft	Beschluss von GM durch Gewerkschaftstag 1999 mehrere Schritte der Umsetzung durchgeführt
IG Metall	Beschluss von GM durch Vorstand 2002 erste Schritte der Umsetzung
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	Beschluss von GM durch Gewerkschaftstag 2003 Vorbereitung der Umsetzung
... der Polizei	Vorbereitung der Einführung vom GM
TRANSNET	Aufnahme vom GM in die Satzung 2000 ² erste Schritte der Umsetzung
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ab 2001)	Aufnahme von GM in die Satzung 2001 GM wird umgesetzt
Deutscher Gewerkschaftsbund	Aufnahme von GM in die Satzung 2002
Deutscher Beamtenbund	GM ist Teil des Reformkonzepts für den öffentlichen Dienst ³

¹ Stand Frühjahr 2004

² Im vom Gewerkschaftstag beschlossenen Antrag der Bundesfrauenkonferenz wurde Gender Mainstreaming inhaltlich beschrieben, aber aus taktischen Gründen nicht beim Namen genannt.

³ Gender Mainstreaming ist Teil des vom Gewerkschaftstag beschlossenen „Reformmodell 21“, eines umfassenden Konzepts des dbb zur Entwicklung des öffentlichen Diensts. In Bezug auf Umsetzung innerhalb der eigenen Organisation gibt es keine Beschlüsse oder Aktivitäten.

in denen Gender Mainstreaming (noch) nicht (IGBAU, GdP) oder nur eingeschränkt (dbb) beschlossen ist, weisen die niedrigsten Aktivitätsniveaus auf.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem relativen Frauenanteil in Gremien und der Beschlusslage zu Gender Mainstreaming sowie dem Stand der Implementierung. Da das Aktivitätsniveau der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen mit der Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen korreliert, kann (wie bereits angeführt) keine Aussage getroffen werden, ob sich ein Faktor oder beide auswirken. Der Einfluss des Aktivitätsniveaus ist quantitativ gesehen stärker ausgeprägt als der Einfluss der weiblichen Präsenz in Gremien. Daraus und auch aus den Darstellungen in Gesprächen und Dokumenten lässt sich schließen, dass das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur einen deutlichen Einfluss auf die Beschlusslage und den Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming

ausübt. Ob über ein gewisses Mindestmaß hinaus die Höhe des relativen Frauenanteils in den Gremien eine Rolle spielt, kann auf Grundlage des vorhandenen Materials nicht festgestellt werden.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming ist in den Gewerkschaften unterschiedlich weit vorangeschritten. Der Grad der Umsetzung hängt wesentlich vom Zeitpunkt des Beschlusses ab. In der GEW und in ver.di, die sich beide früh für Gender Mainstreaming entschlossen haben, sind bisher die umfangreichsten Maßnahmen zur Umsetzung durchgeführt worden.⁸¹ In der NGG, die Gender Mainstreaming erst vor kurzem verabschiedet hat, steht die Umsetzung am Beginn.

Im Gegensatz zu Österreich, wo Gender Mainstreaming wesentlich vom Dachverband vorangetrieben wird, spielt der DGB bei der Einführung von Gender Mainstreaming in seinen Mitgliedsgewerkschaften keine substantielle Rolle. Im DGB selbst sind nach der Aufnahme in die Satzung bisher kaum Schritte der Umsetzung erfolgt.⁸²

Mehrere Expertinnen thematisieren, dass für eine erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming auch Männer eingebunden sein müssen. Deshalb ist es den Frauenstrukturen häufig ein wichtiges Anliegen, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming nicht oder nicht nur Aufgabe der operativen Dimension der Frauenstruktur ist. In den beiden großen Gewerkschaften IGM und ver.di ist dies gelungen, Gender Mainstreaming ist dort anderen Abteilungen als Aufgabe zugeordnet.

III.4.3 Vertretung von Fraueninteressen durch die Gewerkschaft

Auch in Deutschland spielt die Frauenstruktur eine wesentliche Rolle beim Einbringen von Frauenanliegen in die Arbeit der Gesamtgewerkschaft. Welche Fraueninteressen von den Gewerkschafterinnen der Frauenstruktur als existent wahrgenommen werden, ist deshalb relevant dafür, welche Interessen überhaupt eine Chance haben, zu Interessen der Gesamtgewerkschaft zu werden. Anders als in Österreich stieß die Frage, welche Fraueninteressen es in ihrer Gewerkschaft gebe, bei allen befragten Expertinnen auf Resonanz. In einem Fall, der IGM, sieht die befragte Expertin Fraueninteressen in allen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern, weshalb sie keine Spezifikation vornahm. Die IGM muss deshalb aus der folgenden Betrachtung ausgeschlossen werden.

⁸¹ Die TRANSNET hat Gender Mainstreaming ähnlich früh beschlossen wie ver.di und die GEW, die Umsetzung ist hier jedoch etwas weniger weit gediehen. Im vorliegenden Material lassen sich keine Gründe dafür finden.

⁸² Dies geht u.a. aus Antrag A 006 am DGB-Bundeskongress 2006 hervor (<http://www.bundeskongress2006.dgb.de/antraege/organisationspolitik.pdf>, S. 14, Zugriff am 16.6.2006).

Bei den von den Expertinnen angeführten Fraueninteressen liegt, so wie in Österreich, die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Abstand an der Spitze, sie wird von allen genannt.⁸³ Damit in Zusammenhang stehen mehrere etwas seltener genannte Problembereiche: Wiedereingliederung nach familienbedingter Unterbrechung; Teilzeitarbeit; weitere Arbeitszeitfragen in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Mutterschutz. Mehrere Expertinnen sprechen explizit die Verknüpfung der Vereinbarkeitsproblematik mit anderen Problemen an: Aufgrund der Zuständigkeit für Kinderbetreuung und Pflege unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit und steigen danach auf Teilzeitarbeit um; beides hat zur Folge, dass sie geringere Karrierechancen haben und auf Tätigkeiten mit geringerem Entgelt verwiesen werden.

Der am zweithäufigsten genannte Problembereich ist Diskriminierung beim Entgelt. Dabei geht es um Tarifverträge, die gegen das Prinzip des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit verstoßen, um Probleme bei der Einstufung und um die niedrigen Einkommen in weiblich dominierten Tätigkeiten. Einige Expertinnen führen auch allgemein mangelnde Gleichstellung und Gleichberechtigung an. In drei Gewerkschaften werden branchenspezifische Frauenbelange genannt, die jedoch überwiegend unter die bereits angeführten subsumiert werden können. In zwei Gewerkschaften, in denen diese Arbeitsverhältnisse häufiger vorkommen und überwiegend Frauen betreffen (NGG, IGBAU), führen die Befragten die mangelhafte soziale Absicherung der Mini-Jobs an.⁸⁴ Eine Expertin nennt ein Problem aus dem sozialpolitischen Bereich, die Alterssicherung. Eine andere Expertin nennt die Frauendiskriminierung durch das deutsche Steuerrecht (Ehegattensplitting).

In Bezug darauf, welche Fraueninteressen von den Expertinnen der Frauenstruktur als solche wahrgenommen werden, zeigen sich systematische Unterschiede zwischen den Gewerkschaften nur in zwei Punkten: Zum einen wird die Problematik von Mini-Jobs von Expertinnen zweier Gewerkschaften genannt, in denen Frauen überwiegend (IGBAU) oder doch in deutlichem Ausmaß (NGG) als Arbeiterinnen in Branchen des Dienstleistungssektors tätig sind, in denen diese Form der Beschäftigungsverhältnisse häufig vorkommt. Zum anderen wird mangelnde Gleichstellung und Gleichberechtigung der Frauen von Expertinnen aus Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes angeführt. Das könnte daran liegen, dass diesem Thema dort mehr Aufmerksamkeit zukommt, u.a. als Folge des 2001 verabschiedeten Gleichstellungsgesetzes für den öffentlichen Dienst.

⁸³ Nur eine Expertin nennt Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht explizit, bei einem von ihr angeführten frauenspezifischen Problem (Wochenendarbeitszeit) ist jedoch klar, dass es sich aus der Kollision mit Betreuungspflichten ergibt.

⁸⁴ Mini-Jobs sind Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigem Einkommen (aufgrund kurzer Arbeitszeit) und ohne vollen Sozialversicherungsschutz, sie entsprechen den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Österreich.

In zwei Gewerkschaften, der GEW und ver.di, wird der Stellenwert von Fraueninteressen in der Gesamtgewerkschaft von den befragten Expertinnen als eher hoch eingeschätzt, beide Gewerkschaften weisen bei den Mitgliedern einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auf. Die frauenpolitischen Standards der GEW liegen in der Sicht der befragten Expertin über denen der anderen Gewerkschaften.⁸⁵ Für ver.di wird eine starke Präsenz von Fraueninteressen in der Satzung, in den Richtlinien, in den Strukturen und politischen Stellungnahmen angegeben. Dabei betont die befragte Expertin, dass die Berücksichtigung von Fraueninteressen nicht selbstverständlich sei, sie müsse stellenweise immer wieder eingefordert werden.⁸⁶ Ein unterschiedlicher Stellenwert je nach Subeinheit der Organisation wird auch für die NGG berichtet. In der TRANSNET und der IGBCE kommt es laut den Befragten zu folgendem Phänomen: Die Männer in der Gewerkschaft haben zwar erkannt, dass sie Frauen und ihre Interessen nicht länger vernachlässigen können, es fällt ihnen aber schwer Frauen zu berücksichtigen und sie haben eine Abneigung gegen explizite ‚Frauenpolitik‘. Zwei Expertinnen führen an, dass aufgrund gravierender Probleme in anderen Bereichen die Frauenpolitik derzeit anderen Zielen untergeordnet sei (IGM, NGG). In der Gewerkschaft mit dem geringsten Frauenanteil, der IGBAU, kommt der Frauenpolitik generell nur wenig Bedeutung zu.

Die Mehrheit der befragten Expertinnen gibt keine quantitative Gesamteinschätzung zum Stellenwert der Anliegen der weiblichen Mitglieder in ihrer Gewerkschaft ab. Deshalb kann dazu kein systematischer Vergleich vorgenommen werden. Ein gewisser Zusammenhang zeichnet sich mit dem Frauenanteil in der Mitgliederschaft ab: In den Gewerkschaften mit den höchsten Frauenanteilen haben Fraueninteressen einen vergleichsweise hohen Stellenwert, in der Gewerkschaft mit dem niedrigsten Frauenanteil einen geringen.

Einige Befragte äußern sich zur Entwicklung des Stellenwertes von Fraueninteressen in der Gesamtgewerkschaft. Die Expertinnen dreier Gewerkschaften (GEW, IGM, NGG) geben an, dass die Bedeutung von Frauenanliegen aufgrund gravierender aktueller Probleme geringer geworden sei. Zwei sagen, dass dieser Rückgang noch einen weiteren Grund habe: Frauen machen heute Diskriminierungserfahrungen später, die jungen Frauen betrachten deshalb Frauenpolitik als nicht notwendig und engagieren sich nicht. In zwei Gewerkschaften, GdP und IGBCE, berichten die Expertinnen, dass der Stellenwert der Fraueninteressen in den letzten Jahren gestiegen sei. In der GdP wird dies damit begründet, dass das Vereinbarkeitsproblem zunehmend ein Anliegen der Männer werde. Fraueninteressen werden so auch zu Männerinteressen und erfahren deshalb mehr Berücksichtigung. In der IGBAU, in der den Anliegen der Frauen eine geringe Bedeutung zukommt, sind sie durch die vor kurzem durchgeführte Strukturreform

⁸⁵ Interview F22

⁸⁶ Interview F21

sichtbarer geworden. Bei den Veränderungen im Stellenwert von Fraueninteressen lassen sich keine systematischen Zusammenhänge mit anderen Merkmalen der Gewerkschaften beobachten.

Anstelle der Gesamteinschätzung zum Stellenwert von Fraueninteressen, die nur von wenigen Expertinnen vorgenommen wurde, wäre die Präsenz von Fraueninteressen in den auf den Gewerkschaftstagen beschlossenen Anträgen ein Indikator zum Stellenwert von Fraueninteressen, mit dem ein systematischer Vergleich der Gewerkschaften durchgeführt werden könnte. Vergleichbare Unterlagen zu den beschlossenen Anträgen bei den Gewerkschaftstagen sind allerdings im Rahmen der vorliegenden Studie nur für drei Gewerkschaften (GEW, ver.di, IGM) verfügbar. Ein alternativer Indikator wäre die Präsenz von Frauenanliegen in allgemeinen Programmatiken der Gewerkschaften.⁸⁷ Diese liegen jedoch ebenfalls nur für sehr wenige Gewerkschaften (GEW, dbb) vor. Für vier Gewerkschaften (GEW, IGM, ver.di, dbb⁸⁸) können somit beschlossene Anträge zu den Gewerkschaftstagen oder eine allgemeine Programmatik in Bezug auf die Präsenz von Fraueninteressen eingeschätzt werden. Hier zeigt sich in der GEW, der IGM und in ver.di eine deutliche Präsenz von Fraueninteressen und im dbb eine mäßige. Dies korrespondiert für diese vier Gewerkschaften mit den Ergebnissen zu anderen Aspekten gewerkschaftlicher Frauenpolitik und ansatzweise mit dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur zur Vertretung der Fraueninteressen, jedoch nicht mit der Größe der Gewerkschaft oder dem Frauenanteil an den Mitgliedern. Für eine Schlussfolgerung zu Zusammenhängen zwischen den genannten Faktoren und der Präsenz von Fraueninteressen ist die empirische Basis allerdings nicht ausreichend.

Hinzuweisen ist darauf, dass eine starke Präsenz von Fraueninteressen in Forderungen und Programmatiken einen Grund in der Konkurrenz zwischen Gewerkschaften haben kann. So konkurrierten in den 1980er und 1990er Jahren besonders die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und die IG Metall um ihre frauenpolitische Glaubwürdigkeit (Kassel 2001: 93). Dies könnte ein Grund sein, warum in ver.di (zu der die ÖTV fusionierte) und in der IGM Fraueninteressen sehr präsent sind. Es gibt Hinweise,⁸⁹ dass es auch zwischen der GEW und ver.di ein gewisses Konkurrenzverhältnis auf frauenpolitischem Gebiet gibt, was ein Grund für die hohe Präsenz von Fraueninteressen in der Programmatik der GEW sein könnte.

⁸⁷ Für den DGB gibt es kein den „60 Punkte[n] für die Zukunft der ArbeitnehmerInnen“ des ÖGB entsprechendes Dokument, welches eine vergleichende Analyse der Präsenz in den Forderungen der Gewerkschaften ermöglichen würde.

⁸⁸ Die Betrachtung bezieht sich auf folgende Materialien: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Anträge zum 25. Gewerkschaftstag 2005 und Bildungspolitische Reformpositionen, 2005. IG Metall: Anträge zum Gewerkschaftstag 2003. ver.di: Anträge zum Bundeskongress 2003. Deutscher Beamtenbund: „Reformmodell 21“, 2004.

⁸⁹ Passagen eines Expertinneninterviews legen dies nahe (Interview F22).

III.4.4 Resümee zur Präsenz von Fraueninteressen

Bei den in diesem Kapitel betrachteten Dimensionen der Aufnahme von Fraueninteressen in die gewerkschaftliche Politik lässt sich bezüglich der Unterschiede zwischen den Gewerkschaften zusammenfassend Folgendes feststellen: Das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur beeinflusst die Präsenz von Fraueninteressen in der Beschlusslage zur gewerkschaftlichen Arbeit. Bei niedriger Aktivität der Frauenstruktur sind Fraueninteressen in der Satzung sowie in Forderungen und Programmatiken weniger präsent, bei höherer Aktivität bekennt sich die Gewerkschaft eher zu Gender Mainstreaming.

Exkurs: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad von Frauen und Männern

Wie bereits im analogen Abschnitt zu Österreich ausgeführt, besteht ein plausibler Konnex zwischen der gewerkschaftlichen Vertretung von Fraueninteressen und der Bereitschaft von Frauen, Gewerkschaftsmitglied zu werden. Der folgende Abschnitt widmet sich der Frage der Geschlechterunterschiede in der gewerkschaftlichen Organisation von Frauen und Männern in Deutschland.

Insgesamt ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Frauen in Deutschland niedriger als der Organisationsgrad von Männern. Wie in Österreich arbeiten Frauen in Deutschland häufiger in Bereichen mit generell niedrigerem Organisationsgrad (in Kleinbetrieben, im privaten Dienstleistungssektor, als Angestellte). Für die Vergangenheit kommen empirische Befunde zum Ergebnis, dass Frauen auch bei Berücksichtigung der wichtigsten dieser Faktoren einen niedrigeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweisen als Männer. Eine Untersuchung einiger Branchen (ohne Berücksichtigung des Berufsstatus) ergibt für die 1970er Jahre, dass Frauen seltener der Gewerkschaft beitreten als Männer (Pinl 1977: 88–9). Eine Analyse für das Jahr 1980 kommt bei Berücksichtigung von Branche, Status, Betriebsgröße und Qualifikation zu dem Schluss, dass der Organisationsgrad der Frauen geringer ist als der Organisationsgrad von Männern, wobei Teilzeitarbeit kaum Einfluss auf das Organisationsverhalten ausübt (Armingeon 1988: 104–5).

Seit den 1970er Jahren ist der Unterschied zwischen weiblichem und männlichem Organisationsgrad zurückgegangen (vgl. Armingeon 1988: 104–5; Ebbinghaus 2003: 192). Dies zeigt sich auch darin, dass der Anteil der Frauen an den Gewerkschaftsmitgliedern in den 1970er und 1980er Jahren deutlicher stärker stieg als ihr Anteil an den Beschäftigten. In den 1990er Jahren kam es nach der Vereinigung von West- und Ostdeutschland zu einem Sinken des Frauenanteils an den Gewerkschaftsmitgliedern, von 1995 bis 2004 hat er wieder leicht zugenommen, jedoch in geringerem Ausmaß als der Anstieg des Frauenanteils bei den Beschäftigten. Da Frauen häufiger als Männer in Branchen mit niedrigem gewerkschaftlichen Organisationsgrad sowie als Angestellte beschäftigt sind, kann vermutet werden, dass innerhalb derselben Branche und Status-

gruppe der Unterschied im Organisationsgrad der Geschlechter auch in den 1990er und frühen 2000er Jahren zurückgegangen ist. Aktuelle gesamtdeutsche Ergebnisse zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad nach Geschlecht unter Berücksichtigung von Branche und Berufsstatus sind nicht verfügbar. Sie liegen auch nicht für die einzelnen Gewerkschaften vor, nur für die IGM sind Daten vorhanden, die alternativ nach Branche oder Berufsstatus aufgeschlüsselt sind.

Ein Drittel der befragten Expertinnen sieht bei Berücksichtigung von Branche, Berufsstatus und Betriebsgröße keinen Unterschied im Organisationsgrad von Frauen und Männern (IGBAU, GEW, GdP). In zwei Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, der GdP und der GEW, wird sogar vermutet, dass Frauen einen höheren Organisationsgrad aufweisen könnten. In der NGG hat sich nach Einschätzung der Expertin in den meisten Branchen der Organisationsgrad der Frauen an den der Männer angeglichen, es gibt jedoch noch einige Bereiche, in denen Frauen seltener organisiert sind. In den restlichen vier Gewerkschaften, IGBCE, IGM, TRANSNET und dbb (für ver.di sind keine Informationen verfügbar), ist der Organisationsgrad der Frauen nach Einschätzung der Expertinnen und/oder vorliegenden Daten niedriger als der Organisationsgrad der Männer.⁹⁰

Den wesentlichen Grund dafür, dass Frauen seltener beitreten, sehen die Expertinnen von IGM und IGBCE darin, dass das Profil der jeweiligen Gewerkschaft stark männlich geprägt ist. Die Gewerkschaft wird von außen als Organisation wahrgenommen, die primär die Interessen der männlichen Facharbeiter vertritt und in der auch die in ihr Tätigen typisch männliche Verhaltensweisen und Einstellungen aufweisen. Da sie ihre Interessen durch die Gewerkschaft nicht vertreten sehen, entschließen sich Frauen nicht für eine Mitgliedschaft.

F24: Wir haben halt einfach ein generelles Problem der Organisierung von weiblichen Mitgliedern. Nach außen stellt sich die IG Metall natürlich immer als die Männerorganisation dar, die den verheirateten Facharbeiter mit der nicht oder teilzeitbeschäftigten Ehefrau und zwei Kindern vertritt, und von daher gesehen ist es dann natürlich auch sehr schwierig, Kolleginnen zu motivieren, Mitglied in der IG Metall zu werden, weil sie immer sagen, was bringt mir persönlich das.

Auch im Fall der TRANSNET und des dbb, wo die befragten Expertinnen keine Angaben zu den Gründen für die niedrige Organisation bei den Frauen machen, kann angenommen werden, dass das männliche Profil der Gewerkschaften einen wichtigen Grund für die Unterschiede im Organisationsgrad darstellt. Die

⁹⁰ Für die IGM sind neben den Aussagen der Expertin auch Daten verfügbar (IG Metall: Frauen und Männer in der IG Metall 2003: 35, 40; IG Metall: Geschäftsbericht, 17. Frauenkonferenz der IG Metall vom 20.–22. März 2003: 48). Für die TRANSNET liegen keine Aussagen der Expertin dazu vor, ob es im gewerkschaftlichen Organisationsgrad einen Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt. Eigene Berechnungen mit Daten zu den Mitgliedern der TRANSNET und den Beschäftigten der Deutschen Bahn ergeben einen etwas geringeren Organisationsgrad der Frauen.

TRANSNET agiert in einem klassischen männlichen Berufsfeld, der dbb ist stark auf das traditionelle (männliche) Beamtentum ausgerichtet.⁹¹

Die IGBAU weist ebenfalls ein stark männliches Profil auf, jedoch wird hier kein geringerer Organisationsgrad der Frauen beobachtet.⁹² Dazu kommt es möglicherweise deshalb, weil die in der Domäne der IGBAU beschäftigten Frauen auf bestimmte Branchen konzentriert sind, die nicht zu den männlich dominierten Kernbranchen zählen (Reinigung, Floristik). Die IGBAU wird dort vermutlich weniger als eine Organisation wahrgenommen, die primär die Interessen der wenigen männlichen Kollegen vertritt.

Insgesamt lässt sich für Deutschland feststellen, dass den Gewerkschaften, die in traditionellen Männerbranchen tätig sind und/oder die als auf die männlichen Arbeitnehmer einer Branche fokussiert wahrgenommen werden, die weiblichen Beschäftigten seltener beitreten als ihre männlichen Kollegen. Einen weiteren Grund für die niedrigere gewerkschaftliche Organisation der Frauen sehen Expertinnen darin, dass Frauen einen Gewerkschaftsbeitritt für nicht notwendig halten, entweder weil der Mann bereits Mitglied ist (IGM) oder weil sie nur in Teilzeit bzw. vorübergehend erwerbstätig sind (NGG). Für die Vergangenheit wird in zwei Gewerkschaften (IGM und IGBAU) berichtet, dass weibliche Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihrer niedrigen Mitgliedsbeiträge von den männlichen Betriebsräten nicht angeworben wurden.

In den Gewerkschaften, in denen der Organisationsgrad der Frauen niedriger ist als der Organisationsgrad der Männer, sind bei den erhobenen Indikatoren der Vertretung von Fraueninteressen tendenziell Werte einer geringeren Präsenz von Fraueninteressen zu beobachten. Vergleichsweise am deutlichsten ausgeprägt ist dies beim dbb. In der TRANSNET und der IGBCE weist jeweils einer der Indikatoren auf eine geringere Präsenz von Fraueninteressen in der gewerkschaftlichen Interessenpolitik hin. In beiden Fällen wurden in der Vergangenheit Fraueninteressen stärker vernachlässigt. In der IGM deuten die aktuellen Indikatoren auf eine adäquate Präsenz von Fraueninteressen in der Gewerkschaftsarbeit hin. Das von außen wahrgenommene Profil der Vernachlässigung von Fraueninteressen stimmt auch in der Wahrnehmung der Expertin nicht mit den tatsächlichen Verhältnissen überein:

F24: [...] aber ich denke, wir müssen uns natürlich halt einfach auch in der Öffentlichkeit noch mal viel stärker positionieren, dass wir auch etwas für die Interessen der weiblichen Mitglieder tun. Und das kommt einfach erst mal überhaupt nicht rüber. Das kommt rüber bei den Kolleginnen, die sehr aktiv sind, die wissen auch die Arbeit zu schätzen, aber die Frau in der Metallindustrie etwa als ein Beispiel, die keine Berührung hat zur IG Metall, sieht IG Metall als eine Männerorganisation.

⁹¹ Interview F21

⁹² Zusätzlich zur Aussage der Expertin können für ausgewählte Branchen der IGBAU geschlechtsspezifische Organisationsgrade berechnet werden, sie zeigen keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

In der Vergangenheit war der Stellenwert von Fraueninteressen in der IGM jedoch ein deutlich geringerer (Sonnenschein 1993: 155–62).

Wenn auch das negative Image der Gewerkschaften in Bezug auf die Vertretung der Anliegen der weiblichen Mitglieder heute nicht mehr in diesem Ausmaß zutreffend ist, so hat es doch eine Grundlage in der Vergangenheit. Jahrzehntlang wurden in der Tarifpolitik der Gewerkschaften die Interessen der weiblichen Mitglieder immer wieder denen der Männer untergeordnet. Auch auf Betriebs-ebene setzten sich gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte (die als Repräsentanten der Gewerkschaft wahrgenommen werden) teilweise wenig für die Interessen der Frauen ein (Pinl 1977: 51–68).

III.5 Effekte situativer Faktoren

Im diesem Teil der Arbeit wurde für Deutschland untersucht, welche situativen Faktoren mit Unterschieden der Situation von Frauen in Gewerkschaften in Zusammenhang stehen und somit zur Erklärung der Unterschiede beitragen können. Im Folgenden werden – analog zum Teil über Österreich – die Ergebnisse zusammenfassend dargestellt. Eine Gegenüberstellung zu den Ergebnissen für Österreich und die Bestätigung oder Modifizierung der aus den österreichischen Befunden ableitbaren Hypothesen nehme ich in Teil IV vor. Dort werden auch die Prozesse, die zu den festgestellten Effekten der situativen Faktoren führen bzw. führen könnten, ausführlicher vorgestellt. Wie in Österreich handelt es sich bei den vorgefundenen Zusammenhängen nicht um deterministische in dem Sinn, dass notwendige und hinreichende Bedingungen identifiziert werden können; entweder treten, in der Gegenwart oder in der Vergangenheit, abweichende Fälle auf oder es kann aus anderen Gründen (wie dem Vorliegen eines einzigen Falles) nicht auf einen deterministischen Zusammenhang geschlossen werden.

Aufgrund der Domänenabgrenzungen der deutschen Gewerkschaften können mögliche Einflüsse von Branche bzw. Sektor, Berufsstatus und Qualifikationsniveau weniger zur Geltung kommen und sind nur in einem beschränkteren Ausmaß analysierbar als für die österreichischen Gewerkschaften. Dies könnte auch ein Grund sein, warum Effekte dieser situativen Faktoren auf die gewerkschaftliche Frauenstruktur und die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen nur in wenigen Punkten zu beobachten und zudem eher schwach ausgeprägt sind. Hinsichtlich der Zeitpunkte der Gründung einer Frauenstruktur, d.h. eines separaten Strukturelements für die Gruppe der Frauen, gibt es Hinweise, dass die Bedingungen des primären Sektors (Landwirtschaft) für die Aufnahme der gewerkschaftlichen Frauenarbeit ungünstiger waren. Einen Zusammenhang mit dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur weist die Branche bzw. der Sektor in Kombination mit dem Berufsstatus auf: Im Eisenbahnbereich (ehemals öffentlicher Dienst – TRANSNET) ist das Aktivitätsniveau höher, im privaten Dienstleistungsbereich mit einem sehr hohen Anteil von Arbeiterinnen ist es niedriger

(IG Bauen-Agrar-Umwelt). Generell zeigt sich bei den ArbeiterInnengewerkschaften eine leichte Tendenz dahingehend, dass eine verbindliche Quotenregelung später eingeführt wird.

Qualifikation und Berufsstatus der Mitglieder stehen in einem Zusammenhang mit dem Zeitpunkt, ab dem Frauen in hohe Ämter einer Gewerkschaft gewählt werden. In Angestelltengewerkschaften und Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes bekleiden Frauen früher das Amt einer stellvertretenden Vorsitzenden als in ArbeiterInnengewerkschaften. Möglicherweise spielt auch nur die Qualifikation eine Rolle, da dies auf Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit niedrigem Qualifikationsniveau nicht zutrifft. Auf den Zeitpunkt, ab dem eine Frau Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands wird, wirkt sich die Qualifikation leicht aus: In Gewerkschaften mit höherem Qualifikationsniveau der Mitglieder ist tendenziell früher eine Frau im geschäftsführenden Hauptvorstand vertreten als in Gewerkschaften, deren Mitglieder ein niedrigeres Qualifikationsniveau aufweisen.

Qualifikation und Berufsstatus sind miteinander verknüpft, Angestelltengewerkschaften sind gleichzeitig Gewerkschaften mit höherem Qualifikationsniveau der Mitglieder, ArbeiterInnengewerkschaften solche mit einem niedrigeren Qualifikationsniveau. Zu den beobachteten Effekten von Qualifikation und Berufsstatus könnte es nach den empirischen Hinweisen vor allem deshalb kommen, weil Frauen mit höherer Qualifikation mehr Möglichkeiten und stärkeres Interesse an einem gewerkschaftlichen Engagement haben. Zusätzlich könnte es sein, dass höher qualifizierte Männer weniger Widerstände gegen Partizipationsbestrebungen von Frauen zeigen – im vorhandenen empirischen Material finden sich dazu jedoch keine Belege.

Die Größe einer Gewerkschaft wirkt sich auf das Ausmaß der Arbeitszeit der wichtigsten Ressource der Frauenstruktur – der Frauensekretärin – aus. Je größer eine Gewerkschaft ist, desto mehr Stunden kann die Frauensekretärin für die Frauenarbeit ihrer Gewerkschaft aufwenden. Ein weiterer, allerdings schwach ausgeprägter Effekt der Größe ist bei der Verabschiedung von Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien zu beobachten: Kleine und mittlere Gewerkschaften haben etwas seltener eine Quotenregelung als große Gewerkschaften. Die Größe der Gewerkschaft weist auch Zusammenhänge mit dem relativen Frauenanteil in Gremien (d.h. in Relation zum Frauenanteil an den Mitgliedern) auf. In größeren Gewerkschaften ist der relative Frauenanteil in kleinen Spitzengremien geringer. Dies könnte ein kombinierter Effekt aus der Anzahl der Sitze des Gremiums (welche sich nach Größe der Gewerkschaft unterscheidet) und seiner Relevanz sein. Der geschäftsführende Hauptvorstand ist ein kleines Gremium, Frauen werden darin, vermutlich aufgrund der Mächtigkeit des Gremiums, meist nur ein oder zwei Sitze zugestanden. In größeren Gewerkschaften umfasst der geschäftsführende Hauptvorstand mehr Sitze, dadurch sinkt der Frauenanteil geringer. In anderen Gremien variiert die Präsenz von Frauen mit

der Größe der Gewerkschaft in die entgegengesetzte Richtung: In mehreren Gremien steigt der relative Frauenanteil mit der Größe der Gewerkschaft. Offen bleibt, ob dies wirklich ein Effekt der Größe der Gewerkschaft ist oder ein Effekt der von größeren Gewerkschaften eher beschlossenen Quote.

Die Zahl der weiblichen Mitglieder nimmt einen Einfluss auf den Zeitpunkt der Entstehung einer Frauenstruktur in einer Gewerkschaft. In Gewerkschaften mit sehr wenigen weiblichen Mitgliedern dauert es meist länger, bis eine Frauenstruktur gebildet wird. Die Zahl der weiblichen Mitglieder wirkt sich möglicherweise auch auf das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin aus, die Daten erlauben hier keine Aussage. Schließlich bestimmt die Zahl der weiblichen Mitglieder in hohem Maß das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur: Je mehr weibliche Mitglieder es gibt, desto höher ist das Aktivitätsniveau. Das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur wird unter bestimmten Umständen auch vom Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin beeinflusst.

Der Frauenanteil an den Mitgliedern wirkt sich auf die Vertretungsrechte der Frauenstruktur in hohen gewerkschaftlichen Gremien aus. Bei einem sehr niedrigen Frauenanteil wird der Frauenstruktur häufig kein statutarisch abgesicherter Sitz im Hauptvorstand zugestanden. Der Frauenanteil an den Mitgliedern steht weiters in Zusammenhang mit der Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen, wobei Vorliegen und Vorzeichen des Einflusses von der Art des Gremiums oder der Position abhängen. Bei den untersuchten Vorsitzen ist dieser Zusammenhang ein positiver – bei höherem Frauenanteil ist die Wahrscheinlichkeit einer weiblichen Vorsitzenden höher. Gewerkschaften mit einem sehr hohen Frauenanteil (zwei Drittel) haben zumindest phasenweise eine weibliche Vorsitzende. Auch bei anderen Vorsitzen – Landesvorsitz und Fachbereichsvorsitz sowie Betriebsratsvorsitz – führt ein überdurchschnittlich hoher Anteil weiblicher Mitglieder zu einer besseren Präsenz von Frauen. In der Position der stellvertretenden Vorsitzenden findet sich nur dann eine Frau, wenn der Anteil weiblicher Mitglieder mindestens 20 Prozent beträgt. Generell spielt bei der Besetzung von Vorsitzendenämtern von Untereinheiten und bei der Delegation einer einzigen Person aus einer Untereinheit die Geschlechtszusammensetzung der Untereinheit eine wichtige Rolle: Wenn der Frauenanteil deutlich über der Hälfte liegt, dann wird diese Stelle eher von einer Frau eingenommen. Bei einem großen Gremium – dem Gewerkschaftstag – kommt es zu einem negativen Zusammenhang mit dem Frauenanteil an den Mitgliedern: Je höher der Frauenanteil, desto niedriger ist die weibliche Präsenz. Auch bei den GewerkschaftssekretärInnen ist ein negativer Zusammenhang des relativen Frauenanteils mit dem Frauenanteil an den Mitgliedern zu beobachten.

Die Art der innerorganisatorischen Verankerung der Frauenstruktur (Umfang der in der Satzung aufgenommenen Elemente der Frauenstruktur, Rechte) ist von den situativen Faktoren unbeeinflusst und hat ihrerseits keine Auswirkungen. Das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur hat sich in mehreren Punkten als

wichtiger Faktor herausgestellt. So wird in Gewerkschaften mit einer aktiveren Frauenstruktur häufiger eine Quotenregelung beschlossen. Weiters wirkt sich das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur auf die Präsenz von Fraueninteressen in der Satzung, auf die Beschlusslage zu Gender Mainstreaming und vermutlich auch auf die Präsenz von Fraueninteressen in programmatischen Forderungen aus. Schließlich wird der relative Frauenanteil in Gremien und Positionen vom Ausmaß der Aktivitäten der Frauenstruktur zu seiner Erhöhung (z.B. Motivation von Frauen) beeinflusst. Besonders deutlich wirkt eine Quotenregelung in Richtung proportionale Repräsentation von Frauen in den Entscheidungsstrukturen. Sogenannte ‚Soll-Regelungen‘ haben hingegen so gut wie keinen sichtbaren Effekt.

Die Präsenz von Frauen in einem Gremium wird auch von dessen Größe und vom Modus seiner Besetzung mitbestimmt. In großen Gremien ist der Frauenanteil tendenziell höher. Damit in Zusammenhang stehend wirkt sich eine Verringerung von Mandaten negativ auf die Erhöhung des Frauenanteils aus. In zentral bestellten Gremien schließlich sind die relativen Frauenanteile höher als in dezentral beschickten, da auf den unteren Ebenen die geschlechtsspezifischen Filter eine höhere Wirksamkeit entfalten. Die Relevanz eines Gremiums spielt eine weitere Rolle: Wenn ein Gremium von geringerer Bedeutung ist, dann weist es tendenziell einen höheren Frauenanteil auf.

Der Deutsche Beamtenbund (dbb) weist in mehreren Punkten ein geringeres Ausmaß der Integration von Frauen auf als in Bezug auf situative Faktoren vergleichbare Gewerkschaften (v.a. ist Frauenpolitik kein eigener Vorstandsbereich, das Arbeitszeitausmaß der Frauensekretärin ist gering und die Frauenanteile in den Gremien sind niedrig). Als eine mögliche Erklärung dafür bietet sich die konservative politische Orientierung des dbb an, die ihn von den DGB-Gewerkschaften unterscheidet.

Es gibt einige Hinweise darauf, dass die Förderung von Frauen und gewerkschaftlicher Frauenarbeit ein Mittel im Konkurrenzkampf von Gewerkschaften darstellt. Somit ist das Konkurrenzverhältnis zwischen Gewerkschaften ein weiterer Faktor, der zur Erklärung von Unterschieden in der Situation von Frauen in den deutschen Gewerkschaften beiträgt.

Teil IV: Determinanten der Situation von Frauen in Gewerkschaften

Dieser Teil stellt dar, welche der am Beginn der Untersuchung angenommenen potentiellen Erklärungsfaktoren laut den empirischen Ergebnissen Einfluss auf die untersuchten Aspekte der Situation von Frauen in den Gewerkschaften nehmen. Im Weiteren werden die aus den Ergebnissen ableitbaren Hypothesen formuliert, die in zukünftiger Forschung weiterzuentwickeln und zu überprüfen sind. Die umfassenderen Prozesse, die zu den beobachteten Auswirkungen der Faktoren führen, werden diskutiert, indem Annahmen zu den dahinterliegenden Vorgängen formuliert werden. Dabei wird einerseits auf das empirische Material rekurriert, andererseits werden Plausibilitätsannahmen aufgestellt. Die empirischen Ergebnisse zu den Einflüssen diverser Faktoren bieten mehrere Ansatzpunkte für die zukünftige Erforschung derjenigen Prozesse auf der Mikroebene, die hinter den aufgefundenen Zusammenhängen liegen.

In der folgenden Darstellung werden im ersten Abschnitt die Effekte der Branche bzw. des Sektors, des Berufsstatus und des Qualifikationsniveaus behandelt, im zweiten Abschnitt die Effekte der Größe der Gewerkschaft, der Zahl und des Anteils der weiblichen Mitglieder. Schließlich werden die Auswirkungen von Merkmalen der Frauenstruktur und anderen organisationsinternen Faktoren erörtert. Innerhalb der Abschnitte wird ein Faktor nach dem anderen diskutiert.

IV.1 Effekte der Branche bzw. des Sektors, des Berufsstatus und des Qualifikationsniveaus

Die Analyse dieser Einflussfaktoren ist mit einer Reihe von Beschränkungen verbunden, die aus den spezifischen Gegebenheiten der Gewerkschaften resultieren. Aufgrund der Abgrenzung der Domänen der österreichischen und der deutschen Gewerkschaften sind die Faktoren – der Sektor bzw. die Branche, der Berufsstatus und das Qualifikationsniveau – teilweise miteinander verknüpft. Für Deutschland gilt dies in etwas stärkerem Ausmaß als für Österreich. Die von diesen Faktoren ausgehenden Effekte können deshalb nur eingeschränkt separat untersucht werden. Die Kombinationen von Ausprägungen verknüpft auftretender Faktoren unterscheiden sich in den beiden Ländern etwas. Häufig, und mit steigender Tendenz, sind mehrere Branchen in einer Gewerkschaft zusammengefasst, daher können nur wenige Branchen separat erfasst werden. Deshalb werden in der Analyse häufig die Branchen zu Sektoren (Produktion, private Dienstleistungen, öffentlicher Dienst) zusammengefasst. Das Qualifikationsniveau der Mitglieder einer Gewerkschaft kann nur indirekt geschätzt werden, nicht zuletzt deswegen, weil mehrere Gewerkschaften nach diesem Merkmal heterogen zusammengesetzt sind. Generell ist davon auszugehen, dass in den

Angestelltengewerkschaften das Qualifikationsniveau höher ist als in den ArbeiterInnengewerkschaften.¹

Aufgrund der differierenden Domänenabgrenzungen können mehrere der in diesem Abschnitt angeführten, aus den Ergebnissen zu Österreich abgeleiteten Hypothesen zum Einfluss situativer Faktoren in Deutschland nur beschränkt oder gar nicht überprüft werden (oder umgekehrt).² Diese Hypothesen sind daher, wenn sie nicht widerlegt werden, als weniger gesichert anzusehen als diejenigen, deren Überprüfung weniger Einschränkungen unterliegt. Alle Hypothesen bedürfen weiterer Überprüfung anhand anderer Länder. In mehreren Punkten unterscheiden sich die Ergebnisse zu Österreich und Deutschland, zukünftige Forschung kann klären, ob doch ein allgemeiner Zusammenhang vorliegt und eines der beiden Länder somit ein ‚Ausreißer‘ ist.

In Österreich kann bei der Entstehung und Einrichtung der Frauenstrukturen nach dem Zweiten Weltkrieg ein Einfluss des Sektors in Kombination mit dem Berufsstatus festgestellt werden. In den ArbeiterInnengewerkschaften des Produktionssektors wurden Frauenstrukturen früher eingerichtet, im öffentlichen Dienst und in ArbeiterInnengewerkschaften des Dienstleistungsbereichs später. Möglicherweise wirkte sich auch die Zugehörigkeit zum primären Sektor (Land- und Forstwirtschaft) hemmend auf die Einrichtung einer Frauenstruktur aus. In Deutschland zeigt sich weder die positive Wirkung des Produktionssektors noch die negative Wirkung des öffentlichen Dienstes. Ob es in Gewerkschaften der ArbeiterInnen im privaten Dienstleistungsbereich später zur Einrichtung einer Frauenstruktur kam, kann für Deutschland aufgrund der Domänenabgrenzungen nicht überprüft werden. Der primäre Sektor schließlich könnte sich auch in Deutschland hemmend ausgewirkt haben. Für Österreich wie für Deutschland kann keine eindeutige Aussage getroffen werden, da die Gewerkschaften des primären Sektors kleine Gewerkschaften mit einer niedrigen Zahl weiblicher Mitglieder sind.

Die Überprüfung der Hypothese zum Einfluss des Sektors in Kombination mit dem Berufsstatus auf den Zeitpunkt der Einrichtung der Frauenstruktur bedarf der Untersuchung weiterer Gewerkschaften, die eine vergleichbare Domänenabgrenzung aufweisen. Weiters wäre in einer detaillierteren Untersuchung der betreffenden deutschen und österreichischen Gewerkschaften der Frage nachzu-

¹ Weder in Österreich noch in Deutschland gibt es eine Angestelltengewerkschaft, die auf einen niedriger qualifizierten Angestelltenbereich (z.B. Handel) beschränkt wäre.

² Bei den Hypothesen wird vermerkt, ob die aus den Ergebnissen zu Österreich abgeleiteten Hypothesen anhand von Deutschland bestätigt werden können bzw. überhaupt überprüfbar sind. Einige Hypothesen werden aufgrund einer Kombination der Befunde zu Österreich und Deutschland aufgestellt (wenn die österreichischen Ergebnisse zur Aufstellung einer Hypothese nicht ausreichend erscheinen oder wenn eine aus den Ergebnissen für Österreich abgeleitete Hypothese durch die Ergebnisse für Deutschland modifiziert wird), auch dies wird ersichtlich gemacht.

gehen, warum die in Österreich beobachtbaren Effekte in Deutschland nicht auftreten.

Aus den Ergebnissen lässt sich folgende Hypothese ableiten, die für Deutschland zwar nicht widerlegt wird, dort aber nur teilweise überprüfbar ist:

H 1

Wenn eine Gewerkschaft im primären Sektor oder im ArbeiterInnenbereich des Dienstleistungssektors verortet ist, dann werden nach dem Zweiten Weltkrieg Frauenstrukturen später gebildet und eingerichtet als in anderen Gewerkschaften.

Die für Österreich vorliegenden Daten deuten darauf hin, dass in der Vergangenheit der Sektor die Entstehung einer Frauenstruktur zum einen über die Arbeitsbedingungen beeinflusste, zum anderen spezifische Einstellungen zur Einrichtung einer Frauenstruktur innerhalb der einzelnen Sektoren von Bedeutung waren. In der Produktion erleichtern die stärkere räumliche Konzentration der ArbeitnehmerInnen in Großbetrieben, die geregelten Arbeitszeiten und die hohe Betriebsratsdichte gewerkschaftliche Aktivität im Allgemeinen und somit auch die Bildung einer gewerkschaftlichen Frauenstruktur. Hingegen wird im ArbeiterInnenbereich der privaten Dienstleistungen gewerkschaftliche Aktivität durch flexible Arbeitszeiten, die geringere räumliche Konzentration und die geringe Betriebsratsdichte behindert. Zur Verzögerung der Etablierung von Frauenstrukturen in Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Österreich kam es durch die vorherrschende Einstellung, dass es im Gegensatz zur Privatwirtschaft in der Erwerbsarbeit des öffentlichen Dienstes keine Diskriminierung der Frauen gäbe und deshalb die Einrichtung einer Frauenstruktur nicht notwendig wäre. Diese Haltung wurde auch von den Gewerkschaftsfrauen vertreten.³

Da die Zugehörigkeit einer Gewerkschaft zum öffentlichen Dienst in Österreich und Deutschland unterschiedliche Auswirkungen hat, wäre zu untersuchen, ob auch in Deutschland die Sichtweise, dass Frauen im öffentlichen Dienst nicht diskriminiert seien, vertreten wurde. Falls dies der Fall ist, müsste der Frage nachgegangen werden, warum dies in Deutschland nicht in einer Verzögerung der Einrichtung von Frauenstrukturen resultierte. Weiters wäre zu erheben, ob spezifische Umstände vorlagen, die dazu führten, dass es, im Gegensatz zur österreichischen Situation, in ein paar deutschen Gewerkschaften des Produktionssektors erst spät oder – im Falle einer Fusion – gar nicht zur Bildung bzw. Etablierung von Frauenstrukturen kam.

Das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur wird von bestimmten internen Faktoren beeinflusst (siehe unten). In gewissen Sektoren bzw. Branchen in Kombination mit dem Berufsstatus weicht das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur von diesem Ausmaß ab. In ArbeiterInnengewerkschaften des privaten Dienstleistungsbe-

³ Siehe dazu Anhang I.

reichs sind die Frauenstrukturen weniger aktiv, in den Gewerkschaften der (ehemals) öffentlichen Monopolbetriebe Bahn und Post⁴ sind sie aktiver. Dies ist vermutlich auf die Behinderung bzw. Begünstigung gewerkschaftlicher Aktivität durch die branchenspezifischen Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Für den Bereich der ArbeiterInnentätigkeiten des privaten Dienstleistungsbereichs wurden die Hemmnisse bereits oben ausgeführt. In den (ehemals) öffentlichen Monopolbetrieben Bahn und Post wirken sich die Großbetriebssituation, die vollständige Abdeckung durch Betriebsräte und die Beschäftigungssicherheit günstig auf gewerkschaftliche Aktivität aus.

Aus den Ergebnissen zu Österreich lassen sich folgende Hypothesen ableiten, die anhand der Ergebnisse zu Deutschland bestätigt werden (dort allerdings nur eingeschränkt überprüfbar sind):

H 2

Wenn eine Gewerkschaft eine ArbeiterInnengewerkschaft des Dienstleistungssektors ist, dann liegt das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur niedriger als sich aus anderen Determinanten des Aktivitätsniveaus der Frauenstruktur ergäbe.

H 3

Wenn eine Gewerkschaft in den Branchen der ehemals öffentlichen Monopolbetriebe Bahn und Post verortet ist, dann liegt das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur höher als sich aus anderen Determinanten des Aktivitätsniveaus der Frauenstruktur ergäbe.

Die Präsenz von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien und Positionen, gemessen in Form des relativen Frauenanteils (d.h. in Relation zum Frauenanteil an den Mitgliedern), weicht in bestimmten Sektoren (in Kombination mit dem Berufsstatus) vom Durchschnitt ab. In ArbeiterInnengewerkschaften des Dienstleistungsbereichs (die für Deutschland nur eingeschränkt untersucht werden können) sind die relativen Frauenanteile etwas niedriger als in den anderen Gewerkschaften. In Österreich sind zudem die relativen Frauenanteile in Gremien und Positionen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes deutlich niedriger, in Deutschland ist dies nicht der Fall. Im vorliegenden Material bietet sich für diese Differenz zwischen den beiden Ländern keine Erklärung an. Hier müsste in einer genaueren Untersuchung der betreffenden Gewerkschaften der Frage nachgegangen werden, warum sich das Muster der geringeren relativen Frauenanteile im öffentlichen Dienst nur in Österreich zeigt.

Aus den Ergebnissen zu Österreich lässt sich folgende Hypothese ableiten, die anhand der Ergebnisse zu Deutschland bestätigt wird (dort allerdings nur eingeschränkt überprüfbar ist):

⁴ Für Deutschland kann der Effekt in der Postbranche nicht überprüft werden.

H 4

Wenn eine Gewerkschaft eine ArbeiterInnengewerkschaft des Dienstleistungsbereichs ist, dann liegen die relativen Frauenanteile in gewerkschaftlichen Gremien unter dem Durchschnitt.

Für Österreich kann aus dem vorliegenden Material geschlossen werden, dass die Gründe für die niedrige Präsenz von Arbeiterinnen des privaten Dienstleistungsbereichs in den Entscheidungsstrukturen ihrer Gewerkschaften wesentlich in den ungünstigen Bedingungen für gewerkschaftliche Arbeit von Frauen in diesem Bereich liegen. Weitere Faktoren sowie die Gründe für die Situation in Deutschland wären in zukünftiger Forschung zu erheben. Zu den Gründen für die unterdurchschnittliche weibliche Präsenz in den Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in Österreich finden sich im empirischen Material nur wenige Hinweise. Diese besagen, dass die niedrigen relativen Frauenanteile in den Gremien der österreichischen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf die Fokussierung der Gewerkschaften auf die männlich dominierte Gruppe der Beamteten zurückzuführen sind. Inwieweit dies zutrifft bzw. welche weiteren Faktoren zur unterdurchschnittlichen weiblichen Präsenz in den Entscheidungsstrukturen der österreichischen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes führen, wäre ein Gegenstand zukünftiger Studien.

In mehreren Gewerkschaften zielen die Aktivitäten der Frauenstruktur darauf ab, Regelungen zur weiblichen Präsenz in Gremien in der Satzung oder Geschäftsordnung zu verankern. Die wesentlichsten Formen solcher Bestimmungen sind die sogenannten Soll-Regelungen und die verbindliche Quote. Während in Deutschland Quotenregelungen bereits in mehreren Gewerkschaften beschlossen worden sind, gibt es diese in Österreich bisher nur in einer Gewerkschaft. Es gibt schwache Hinweise darauf, dass der Zeitpunkt der Verabschiedung einer Quotenregelung in einem Zusammenhang mit dem Berufsstatus steht. In beiden Ländern werden Frauenquoten in ArbeiterInnengewerkschaften später oder gar nicht eingeführt. Allerdings kann kein eindeutiger Schluss gezogen werden, insbesondere nicht zum Einfluss des öffentlichen Dienstes. In Österreich steht der Prozess der Einführung von Quotenregelungen vermutlich erst am Beginn – während in Deutschland die ersten Quotenregelungen Ende der 1980er bzw. Anfang der 1990er Jahre verabschiedet wurden, wurde in Österreich die erste und bisher einzige Quotenregelung erst vor wenigen Jahren (2001) beschlossen. In Deutschland wiederum erschweren die Fusionen, die teilweise im selben Zeitraum wie die Verabschiedung von Quotenregelungen stattfanden, die Identifikation von Einflüssen des Berufsstatus. Zum Einfluss des öffentlichen Dienstes ist keine Schlussfolgerung möglich.

Aus den Ergebnissen zu Österreich und Deutschland lässt sich folgende Hypothese ableiten:

Wenn eine Gewerkschaft eine ArbeiterInnengewerkschaft ist, dann wird eine verbindliche Quotenregelung zur Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen später beschlossen als in Angestelltengewerkschaften.

Aufgrund der nicht ganz eindeutigen empirischen Indizien in Österreich und Deutschland bedarf diese Hypothese weiterer Überprüfung. Inwieweit Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes Quotenregelungen früher oder später einführen ist ebenfalls zu untersuchen.

Dass Angestelltengewerkschaften früher und ArbeiterInnengewerkschaften später eine verbindliche Quotenregelung zur Präsenz von Frauen in Gremien beschließen, könnte daran liegen, dass Frauen im Angestelltenbereich in höherem Ausmaß eine proportionale Vertretung von Frauen als ein wichtiges Ziel betrachten, selbst Interesse an und mehr Möglichkeiten zu einer Teilhabe an den Entscheidungsstrukturen haben, sich aber dabei durch die Männer der Gewerkschaft behindert fühlen. Vor diesem Hintergrund sehen sie die Vorteile einer verbindlichen Quotenregelung und verfolgen deren Durchsetzung beharrlich. Des Weiteren könnte es daran liegen, dass die männlichen Angestellten eher als Arbeiter bereit sind, die Forderung der Frauen nach einer verbindlichen Quotenregelung zu erfüllen. Die Beweggründe dafür können in einer persönlichen Überzeugung von der Gleichstellung von Frauen zu finden sein, aber auch in der Einschätzung, dass die Quotenregelung für die Organisation, insbesondere in Bezug auf die Außenwirkung, von Vorteil sei (vgl. Kassel 2001: 99; Schambach-Hardtke 2005: 179). Welche Einstellungen, Wahrnehmungen und Deutungsmuster jeweils zum Agieren der in der Frauenstruktur aktiven Frauen und zu den Reaktionen der Männer in gewerkschaftlichen Entscheidungspositionen führen (in Bezug auf eine Quotenregelung), wäre Gegenstand zukünftiger Forschung. Insbesondere müssten die spezifischen Konstellationen, die zum Beschluss oder zur Ablehnung eines Antrags auf Quotenregelung führen, herausgearbeitet werden.

Wann eine Frau erstmals zur Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden gewählt wird, variiert in Deutschland mit dem Berufsstatus der Gewerkschaft. In Angestelltengewerkschaften und Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes wird früher eine Frau zur (stellvertretenden) Vorsitzenden gewählt als in ArbeiterInnengewerkschaften. In Österreich ist dieser Zusammenhang nicht zu beobachten. Dies könnte daran liegen, dass in Österreich die erstmalige Präsenz einer Frau in der Position der stellvertretenden Vorsitzenden – so wie im Spitzengremium generell – meist mit einem Vertretungsrecht der Frauenstruktur verbunden ist: Die ersten Frauen werden häufig aufgrund ihrer Funktion als Vertreterin der Frauenstruktur ins Präsidium gewählt und dies steht überwiegend in Zusammenhang mit einer gleichzeitig in die Geschäftsordnung aufgenommenen Be-

stimmung, dass ein Sitz im Präsidium mit einer Vertreterin der Frauenstruktur besetzt werden muss.

Aus den Ergebnissen zu Österreich und Deutschland lässt sich folgende Hypothese ableiten:

H 6

Wenn eine Gewerkschaft eine Angestelltengewerkschaft oder eine Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes ist, dann wird eine Frau früher zur (stellvertretenden) Vorsitzenden gewählt als in ArbeiterInnengewerkschaften. Dies gilt mit der Einschränkung, dass die erstmalige Wahl einer Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden nicht aufgrund eines Vertretungsrechts der Frauenstruktur für diese Position erfolgt.

Zum Unterschied zwischen ArbeiterInnengewerkschaften auf der einen Seite und Angestelltengewerkschaften sowie Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf der anderen Seite könnte es als Folge der bereits beschriebenen Prozesse (mit Ausweitung der Spezifika von Angestelltengewerkschaften auf den öffentlichen Dienst) kommen.

In der gemeinsamen Betrachtung von Österreich und Deutschland bieten die Ergebnisse Ansatzpunkte für die Annahme, dass die Integration von Frauen und ihren Interessen in die Gewerkschaftsarbeit bei den Gewerkschaften des Eisenbahnbereichs in einigen Aspekten höher ist, als sich aufgrund anderer Merkmale dieser Gewerkschaften schließen ließe. Anzumerken ist, dass sich im vorliegenden Material dafür keine Erklärungen finden und die empirischen Indizien etwas bruchstückhaft sind. Beidem nachzugehen wäre eine Aufgabe für zukünftige Forschung.

Aus den Ergebnissen zu Österreich und Deutschland lässt sich folgende Hypothese ableiten:

H 7

Wenn eine Gewerkschaft die Eisenbahnbranche organisiert, dann sind Frauen und ihre Interessen in die Gewerkschaftsarbeit besser integriert als in Gewerkschaften, die ansonsten vergleichbare Merkmale aufweisen.

Auffällig bei den Ergebnissen zum Einfluss des Sektors ist, dass der öffentliche Dienst in Österreich andere Effekte auf die Situation der Frauen in den Gewerkschaften ausübt als in Deutschland. Diese Differenz bedarf noch weiterer Untersuchung.

Für einige wenige Merkmale und Fälle kann der Einfluss des Qualifikationsniveaus der Gewerkschaftsmitglieder unabhängig vom Berufsstatus untersucht werden. Dabei zeigen sich für Österreich schwache Hinweise, dass mit höherer Qualifikation die Frauenstruktur früher eingerichtet wird und ihr Aktivitätsniveau höher ist. Weiters sind tendenziell in Gewerkschaften der Privatwirtschaft

mit höherer Qualifikation die relativen Frauenanteile in Gremien und Positionen höher. Hingegen wird möglicherweise der Effekt des höheren Qualifikationsniveaus im öffentlichen Dienst durch andere Faktoren neutralisiert. In Deutschland sind diese Zusammenhänge mit dem Qualifikationsniveau nicht zu beobachten. Allerdings beruht die Kategorisierung des Qualifikationsniveaus der Mitglieder für die meisten Gewerkschaften Österreichs und Deutschlands auf groben Schätzungen und viele Gewerkschaften sind vom Qualifikationsniveau her heterogen zusammengesetzt. In zukünftiger Forschung sollten anhand von Gewerkschaften, die ein homogeneres Qualifikationsniveau aufweisen, Auswirkungen des Qualifikationsniveaus überprüft werden.

In Deutschland gibt es Hinweise, dass die Qualifikation sich auf den Zeitpunkt der Wahl einer Frau zur (stellvertretenden) Vorsitzenden und auf den Zeitpunkt der Aufnahme einer Frau in das Spitzengremium⁵ auswirkt. In Gewerkschaften mit höherem Qualifikationsniveau der Mitglieder gelangen Frauen tendenziell früher in diese Positionen. Für Österreich lassen sich diese Zusammenhänge nicht beobachten. Dies könnte damit zusammenhängen, dass hier die erstmalige Präsenz einer Frau in der Position der stellvertretenden Vorsitzenden bzw. im Spitzengremium generell meist mit einem Vertretungsrecht der Frauenstruktur verbunden ist. Daraus könnte abgeleitet werden, dass der Zeitpunkt, ab dem eine Frau in das Spitzengremium gewählt wird, zwar vom Qualifikationsniveau beeinflusst wird, dies aber in Österreich vom Vertretungsrecht der Frauenstruktur überdeckt wird.

Folgende Hypothese lässt sich anhand der Ergebnisse zu Österreich und Deutschland aufstellen:

H 8

Wenn das Qualifikationsniveau der Gewerkschaftsmitglieder höher ist, wird früher eine Frau Mitglied des Spitzengremiums und es wird früher eine Frau zur (stellvertretenden) Vorsitzenden gewählt. Dies gilt mit der Einschränkung, dass die erstmalige Wahl einer Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden nicht aufgrund eines Vertretungsrechts der Frauenstruktur für diese Position erfolgt.

Zu etwaigen Effekten der Qualifikation auf Merkmale der Frauenstruktur und auf die Präsenz von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien und Positionen könnte es auf die gleiche Weise wie beim Berufsstatus kommen: Frauen mit höherer Qualifikation haben mehr Möglichkeiten zu und mehr Interesse an gewerkschaftlichem Engagement; Männer mit höherer Qualifikation sind eher bereit, Frauen in die Gewerkschaft zu integrieren. Die im folgenden Absatz präsentierten empirischen Befunde zu Österreich stehen allerdings in Bezug auf die Männer nicht im Einklang mit diesen Annahmen.

⁵ geschäftsführender Hauptvorstand oder das ihm entsprechende Gremium

In Österreich lässt sich ein Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau der Mitglieder einer Gewerkschaft und der Wahrnehmung der befragten Expertinnen zu den Gründen der Erhöhung weiblicher Präsenz in gewerkschaftlichen Positionen feststellen. Einige Expertinnen aus den Gewerkschaften mit niedrigerem Qualifikationsniveau der Mitglieder vertreten die Meinung, dass sich der Frauenanteil in gewerkschaftlichen Positionen unter anderem aufgrund der Förderung durch Männer erhöht habe. Ähnlich wird von Expertinnen aus ArbeiterInnengewerkschaften öfters betont, dass der Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien das mangelnde Interesse der Frauen sei und nicht Widerstand auf Seiten der Männer. In Deutschland ist dieses Muster, bei dem Expertinnen aus Gewerkschaften mit niedrigerem Qualifikationsniveau der Mitglieder Männern eine fördernde oder nicht-behindernde Haltung attestieren, nicht zu beobachten. Für zukünftige Forschung stellt sich die Frage, ob auch in der Realität ein Unterschied zwischen den Ländern besteht oder lediglich die Wahrnehmung durch die Expertinnen differiert. Trifft Letzteres zu, stellt sich die Frage, wie es zum Unterschied in der Wahrnehmung kommt.

Resümee

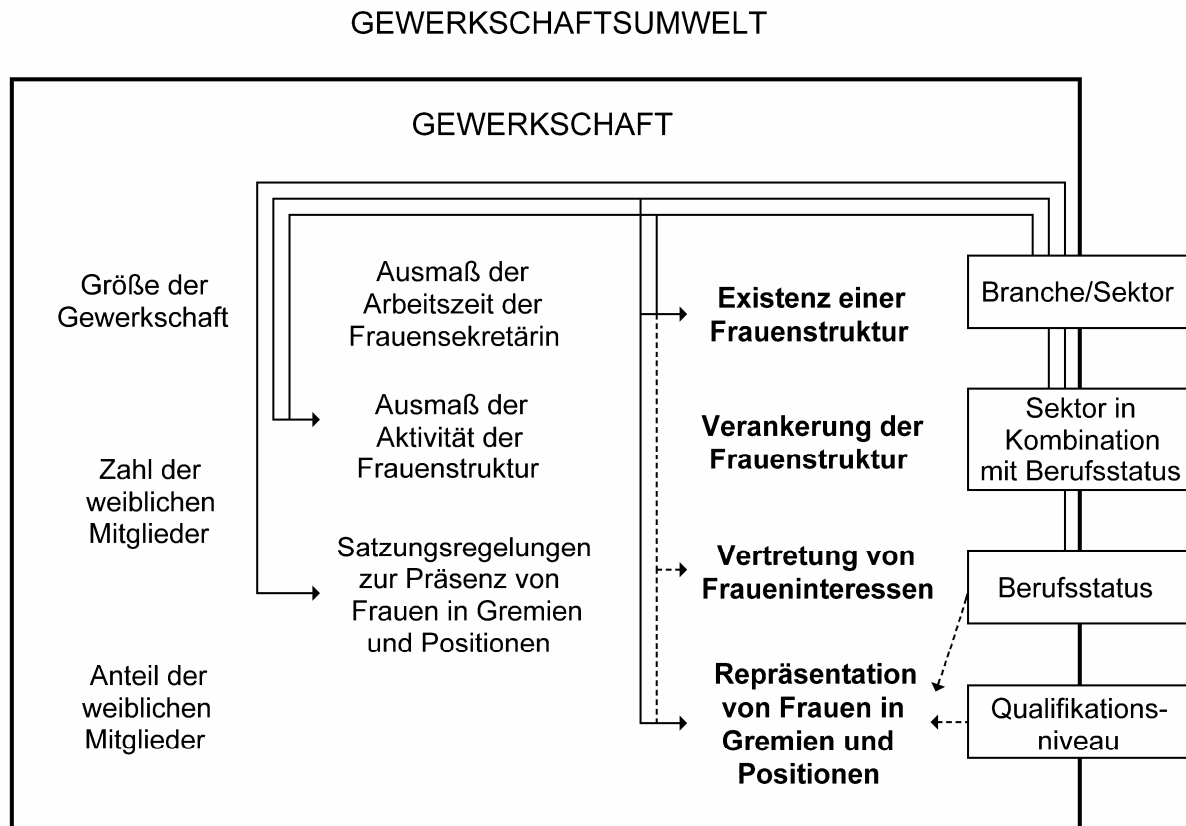
Die Auswirkungen des Sektors bzw. der Branche auf die Situation von Frauen in Gewerkschaften können größtenteils nur in Kombination mit dem Berufsstatus untersucht werden. Es zeigt sich, dass der Sektor in Kombination mit dem Berufsstatus den Zeitpunkt der Einrichtung der Frauenstruktur, das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur und die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen beeinflusst. Teilweise sind in diesen Punkten auch alleinige Einflüsse einzelner Sektoren und Branchen festzustellen. Der Berufsstatus allein wirkt sich auf den Beschluss einer Quotenregelung aus. Auf die Verankerung der Frauenstruktur (inkl. etwaiger Vertretungsrechte) und auf die Präsenz von Fraueninteressen in der Gewerkschaftsarbeit ist kein Effekt von Sektor bzw. Branche oder Berufsstatus zu beobachten, ausgenommen ein schwacher Effekt des Eisenbahnbereichs auf die Präsenz von Fraueninteressen.

Beim Qualifikationsniveau der Gewerkschaftsmitglieder gibt es Anzeichen, dass es einen Einfluss auf dieselben Bereiche ausübt wie der Sektor, jedoch ist dies jeweils nur in einem Land zu beobachten und bedarf weiterer Überprüfung. Die Untersuchung der Auswirkungen des Qualifikationsniveaus stößt bei den Gewerkschaften in Österreich und Deutschland auf das Problem, dass es nur indirekt geschätzt werden kann und viele Gewerkschaften diesbezüglich heterogen zusammengesetzt sind.

Die Befunde von Ledwith und Colgan (2002: 21–2),⁶ wonach die Teilhabe von Frauen an den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen in Gewerkschaften

⁶ Siehe I.4 und den Abschnitt mit den aus bisherigen Untersuchungen ableitbaren Hypothesen in I.5.2.

Abbildung IV.1: Einflüsse der Branche bzw. des Sektors, des Berufsstatus und des Qualifikationsniveaus auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sowie Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen – Ergebnisse der Analyse



Anmerkung:

Da Hypothese 6 und 8 (Einfluss von Berufsstatus bzw. Qualifikationsniveau auf die Präsenz von Frauen als Vorsitzende oder stellvertretende Vorsitzende) nur unter bestimmten Voraussetzungen gelten, sind die Pfeile von Berufsstatus bzw. Qualifikationsniveau auf die Repräsentation von Frauen strichliert eingezeichnet. Da der Einfluss der Branche auf die Vertretung von Fraueninteressen und die Repräsentation von Frauen in Gremien und Positionen nur bei einer einzigen Branche zu beobachten ist (Hypothese 7) und zudem im empirischen Material nicht durchgängig auftritt, ist der Pfeil von der Branche zur Vertretung von Fraueninteressen und zur Repräsentation von Frauen in Gremien und Positionen strichliert eingezeichnet.

des öffentlichen Dienstes, in Angestelltengewerkschaften, in Dienstleistungsgewerkschaften sowie in Gewerkschaften mit hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen stärker ausgeprägt ist, werden in der vorliegenden Untersuchung nur partiell bestätigt. Berufsstatus und Qualifikation nehmen einigen Einfluss auf die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen in der erwarteten Richtung, diese Einflüsse sind allerdings nicht durchgängig oder nur schwach ausgeprägt. Der Einfluss des Sektors unterscheidet sich von den Befunden von Ledwith und Colgan. Laut der vorliegenden Untersuchung weisen Dienstleistungsgewerkschaften im Allgemeinen keine höhere Teilhabe von Frauen auf, in Dienstleis-

tungsgewerkschaften mit niedrigem Qualifikationsniveau ist die Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen sogar unterdurchschnittlich. In Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes sind Frauen nur punktuell besser repräsentiert: und zwar in Bezug auf die erstmalige Präsenz von Frauen im Spitzengremium sowie als stellvertretende Vorsitzende oder Vorsitzende (aufgrund der Rahmenbedingungen, die mit der erstmaligen Präsenz von Frauen in diesen Positionen verbunden sind, trifft dies nur für Deutschland zu). Generell sind Frauen in Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in den Entscheidungsstrukturen nicht besser vertreten als in anderen Gewerkschaften, in Österreich ist ihre Vertretung sogar schlechter.

Dass die Annahmen von Ledwith und Colgan nur teilweise bestätigt werden, kann mehrere Gründe haben. Erstens kann es daran liegen, dass in den Annahmen von Ledwith und Colgan die Teilhabe von Frauen nicht präzise definiert ist; zweitens können unterschiedliche Domänenabgrenzungen zu unterschiedlichen Schlüssen führen; und drittens sind länderspezifische Differenzen in der Wirkungsweise von Faktoren möglich.

Die Einrichtung einer Frauenstruktur, die Steigerung der relativen Frauenanteile in den Entscheidungsstrukturen, Quotenregelungen und die Sichtbarkeit von Fraueninteressen in der Gewerkschaftsarbeit gehen in allen untersuchten Gewerkschaften primär auf die Initiative von Frauen zurück. Wenn es zur Einrichtung einer Frauenstruktur, zum Anstieg der Frauenanteile in den Gremien etc. kommt, haben sich auf der einen Seite die Gewerkschaftsfrauen dafür eingesetzt und auf der anderen Seite die Gewerkschaftsmänner dem zugestimmt bzw. es unterstützt. Die situativen Faktoren Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau beeinflussen die Handlungsbedingungen der individuellen AkteurInnen beider Seiten, aus dem vorliegenden Material lassen sich mehrere diesbezügliche Annahmen ableiten.

Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau bestimmen in hohem Ausmaß die Arbeitssituation. Die Arbeitsbelastung und diverse Arbeitsbedingungen beeinflussen wiederum die Möglichkeiten und die Bereitschaft der Frauen zum Engagement in gewerkschaftlicher Frauenpolitik. Körperlich schwere und belastende Arbeit wirkt sich negativ auf die Bereitschaft zu ehrenamtlicher Tätigkeit aus; unregelmäßige Arbeitszeiten an Abenden und Wochenenden erschweren das individuelle Engagement und auch kollektives Handeln, da keine gemeinsamen Termine für gewerkschaftliche Treffen gefunden werden. Höhere Bildung und höherer Berufsstatus hingegen können sich positiv auf die Möglichkeiten und die Bereitschaft zum individuellen Engagement auswirken. Einerseits kann vermutet werden, dass mit höherer Bildung und höherem Einkommen mehr Entlastung von der Hausarbeit machbar ist, wodurch Zeit für ehrenamtliche Tätigkeit frei wird. Andererseits kann angenommen werden, dass Frauen mit höherer Bildung mehr Selbstsicherheit besitzen, sich besser in ihre Gewerk-

schaft einbringen können und auch mehr Interesse an aktivem Engagement haben (vgl. Hoecker 1995: 33–4).⁷

In Hinblick auf die Gewerkschaftsmänner liegt die Vermutung nahe, dass Männer mit einem (mit dem Berufsstatus verknüpften) höheren Qualifikationsniveau eher bereit sind, Frauen in die Gewerkschaft zu integrieren. Die Befürwortung egalitärer Geschlechterarrangements steigt mit höherer Bildung (z.B. Schulz/Hummer 2005: 354–6), sei es aus persönlicher Überzeugung oder unter normativem Druck. Einige empirische Befunde für Österreich weisen allerdings darauf hin, dass diese Annahme zum Einfluss der Qualifikation auf das Verhalten der Gewerkschaftsmänner nicht zutrifft. Dem Thema wäre in zukünftiger Forschung nachzugehen.

Die je nach Gewerkschaft variierende Bereitschaft der Männer, Forderungen der Frauen nach Gleichstellung zu erfüllen, könnte neben der Qualifikation auch von sektor- und branchenspezifischen Normen beeinflusst sein. Dafür finden sich im vorliegenden Material allerdings keine eindeutigen Belege. Es gibt jedoch einige Hinweise darauf, dass zumindest gesamtgesellschaftliche Wertvorstellungen und Normen die Reaktionen der Männer beeinflussen. Insgesamt wäre in Bezug auf die Zustimmung zu den Forderungen der Frauen durch weitere Forschung noch zu klären, ob und in welchem Ausmaß bei den männlichen Gewerkschaftsmitgliedern neben persönlichen Wertvorstellungen auch die Anpassung an Normen eine Rolle spielt, die nicht zuletzt die Akzeptanz der Gewerkschaften sichern oder erhöhen soll.

Die am Beginn der Untersuchung aufgestellte Annahme, dass Sektor, Berufsstatus und Qualifikationsniveau ihren Einfluss auf die Organisation Gewerkschaft vor allem über das Verhalten der Gewerkschaftsmitglieder ausüben, wird durch das empirische Material gestützt. Für Untersuchungen in Ländern mit breiteren gewerkschaftlichen Domänen wären die Beschäftigtenstruktur der Domäne und die Mitgliederstruktur der Gewerkschaften als unabhängig voneinander kategorisierte Merkmale miteinzubeziehen.

IV.2 Effekte der Größe der Gewerkschaft, der Zahl und des Anteils der weiblichen Mitglieder

Bei der Analyse des Einflusses der Größe der Gewerkschaft kommt besonders zum Tragen, dass bei festgestellten Zusammenhängen bestimmte Kombinationen von Ausprägungen von zwei oder mehr erklärenden Faktoren gemeinsam

⁷ Generell führt höhere Bildung zu höherer politischer Partizipation. Zur theoretischen Erklärung mit weiteren Literaturhinweisen siehe z.B. Hoecker (1995: 19) und Lippert (2002: 123–50). Zu empirischen Ergebnissen, die einen positiven Einfluss der Schulbildung auf die politische Partizipation bei Frauen und Männern nachweisen, siehe z.B. Lippert (2002: 322–4), Sebinge/Nemella (2005: 458), Roth/Kornelius (2005: 6) und Suter (2005: 31, 34).

auftreten – welcher Faktor wirkt oder ob beide bzw. alle wirken, kann nicht oder nicht zweifelsfrei festgestellt werden.

In großen Gewerkschaften wird die Frauenarbeit früher aufgenommen und eine Frauenstruktur früher installiert. Allerdings kann aufgrund der Korrelation der Größe der Gewerkschaft mit einem anderen situativen Faktor, der Zahl der weiblichen Mitglieder, vorläufig noch keine Aussage gemacht werden, ob die Größe einer Gewerkschaft (gemessen an ihrer Gesamtmitgliederzahl) wirklich einen Einfluss auf den Zeitpunkt der Aufnahme der Frauenarbeit und der Einrichtung einer Frauenstruktur nimmt. Plausibilitätsüberlegungen und Hinweise im Material legen nahe, dass die Zahl der weiblichen Mitglieder relevanter sein dürfte.

Einen deutlichen Einfluss hat die Größe der Gewerkschaft auf die Arbeitszeit der Frauensekretärin. Sowohl in Österreich als auch in Deutschland kann die Frauensekretärin mit steigender Größe der Gewerkschaft mehr Arbeitszeit für die Frauenagenden aufwenden. Das bereits angeführte Problem der Korrelation von Gesamtgröße und Zahl der weiblichen Mitglieder (Kollinearität) ist hier zwar ebenfalls relevant, es deuten aber einige Fälle auf einen stärkeren Einfluss der Größe der Gewerkschaft hin.

Folgende auf Grund der Ergebnisse für Österreich aufgestellte Hypothese wird in der Untersuchung zu Deutschland bestätigt:

H 9

Je größer eine Gewerkschaft, desto mehr Zeit kann die Frauensekretärin für die Anliegen der Frauenstruktur aufwenden.

Eine Ursache dafür ist die bessere finanzielle Lage großer Gewerkschaften. In einer solchen Situation ist es eher möglich, den einzelnen Organisationseinheiten, und damit auch der Frauenstruktur, mehr Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Weiters könnte eine Rolle spielen, dass es bei guter Finanzlage weniger leicht möglich ist, der Frauenstruktur Ressourcen mit einer legitimen Argumentation zu verweigern. Da die Arbeitszeit der Frauensekretärin das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur beeinflusst (siehe IV.3), wirkt sich die Größe der Gewerkschaft über das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur aus.

Die Größe der Gewerkschaft steht weiters mit der Präsenz von Frauen in bestimmten Gremien in Zusammenhang: In größeren Gewerkschaften ist der relative Frauenanteil im (Haupt-)Vorstand und am Gewerkschaftstag höher, dies lässt sich sowohl für Österreich als auch für Deutschland beobachten. Hingegen unterscheiden sich beide Länder in der Vertretung der Frauen in den von den Gewerkschaften beschickten Dachverbandsgremien. In Österreich ist in größeren Gewerkschaften die Vertretung von Frauen im kleineren Dachverbandsgremium, dem Bundesvorstand, besser, in Deutschland beim großen Dachver-

bandsghremium, dem Bundeskongress. Diese Unterschiede zwischen Österreich und Deutschland könnten mit der unterschiedlichen Größe des betrachteten kleineren Dachverbandsghremiums, mit der unterschiedlichen Relevanz der Dachverbandsghremien und mit der unterschiedlich ausgeprägten Interventionsintensität des Dachverbands zur geschlechtergerechten Beschickung der Ghremien erklärt werden. Diese Faktoren führen nicht nur dazu, dass sich Österreich und Deutschland unterscheiden, sondern auch zur Überlagerung des Einflusses, der von der Größe der Gewerkschaft ausgehen kann. Generell kann der alleinige Einfluss der Größe auf die Vertretung von Frauen in Ghremien für Deutschland nicht zweifelsfrei bestätigt werden. Denn die Größe der Gewerkschaft korreliert hier mit der Existenz einer verbindlichen Quotenregelung, die die Präsenz von Frauen in Ghremien deutlich bestimmt.

Folgende anhand der Ergebnisse zu Österreich gebildete Hypothese kann für Deutschland aufgrund eines intervenierenden Faktors nicht zweifelsfrei bestätigt werden:

H 10

Je größer eine Gewerkschaft, desto höher ist der relative Frauenanteil in größeren Ghremien.

Während bei den größeren Ghremien sowie teilweise in den Ghremien des Dachverbands ein positiver Zusammenhang zwischen der Größe der Gewerkschaft und der Präsenz von Frauen festzustellen ist, verhält es sich beim Spitzenghremium (Präsidium/geschäftsführender Hauptvorstand) umgekehrt: In großen Gewerkschaften sind Frauen darin schlechter repräsentiert als in kleinen.

Folgende anhand der Ergebnisse zu Österreich aufgestellte Hypothese bestätigt sich in Deutschland:

H 11

Je größer eine Gewerkschaft ist, desto geringer ist der relative Frauenanteil im Spitzenghremium.

Der positive Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsgröße und Präsenz von Frauen im (Haupt-)Vorstand und am Gewerkschaftstag könnte darauf zurückgeführt werden, dass in den größeren Gewerkschaften diese Ghremien größer sind und Frauen unter dieser Bedingung (wenn z.B. pro Bundesland mehr Sitze zur Verfügung stehen) eher Plätze zugestanden werden. Der negative Zusammenhang zwischen der Größe der Gewerkschaft und der Präsenz von Frauen im Spitzenghremium ist vermutlich auf einen kombinierten Effekt aus der Zahl der Sitze des Ghremiums, die sich nach Größe der Gewerkschaft unterscheidet, und seiner Relevanz zurückzuführen. Das Spitzenghremium ist klein, Frauen werden darin, vermutlich aufgrund der hohen Macht des Ghremiums, meist nur ein oder zwei Sitze zugestanden. In größeren Gewerkschaften umfasst das Spitzenghremium mehr Sitze, dadurch sinkt der Frauenanteil.

In Deutschland zeigt sich, dass große Gewerkschaften etwas häufiger eine Quotenregelung für die Präsenz von Frauen in Gremien eingeführt haben. Die einzige Gewerkschaft, die bisher in Österreich eine Quotenregelung beschlossen hat, ist ebenfalls eine große Gewerkschaft, es gibt aber einige große Gewerkschaften ohne Quotenregelung. Da die bisher einzige Quotenregelung noch nicht lange existiert und der Prozess der Einführung von Quotenregelungen in österreichischen Gewerkschaften möglicherweise erst an seinem Beginn steht, können keine Schlüsse zum Einfluss der Größe der Gewerkschaft auf den Beschluss von Quotenregelungen in Österreich gezogen werden. Erklärt werden könnte der positive Einfluss der Größe der Gewerkschaft auf Quotenregelungen mit der Konkurrenz zwischen großen Gewerkschaften um die Führungsrolle in der Gewerkschaftsbewegung, die u.a. auf frauenpolitischem Gebiet ausgetragen wird.

Aus den Ergebnissen zu Deutschland lässt sich folgende Hypothese ableiten, die für Österreich nicht widerlegt wird, dort aber nur eingeschränkt überprüfbar ist:

H 12

Wenn eine Gewerkschaft zu den großen Gewerkschaften zählt, dann beschließt sie im Vergleich zu mittleren und kleineren Gewerkschaften häufiger eine verbindliche Quotenregelung.

Die Zahl der weiblichen Mitglieder einer Gewerkschaft wirkt sich deutlich auf die Entstehung und Einrichtung einer Frauenstruktur aus. In Gewerkschaften mit einer geringen Zahl weiblicher Mitglieder kommt es erst spät zur Aufnahme der Frauenarbeit und Errichtung einer Frauenstruktur. Eine Ausnahme ist in Österreich der Produktionssektor, eine niedrige Zahl weiblicher Mitglieder verzögert hier nicht das Entstehen einer Frauenstruktur. In Deutschland ist dies nicht zu beobachten, dort kommt es bei einer geringen Zahl weiblicher Mitglieder auch in Gewerkschaften des Produktionssektors zu einer späteren Aufnahme der Frauenarbeit.

Folgende anhand der Ergebnisse zu Österreich aufgestellte Hypothese wird in der Untersuchung zu Deutschland bestätigt:

H 13

Wenn die Zahl der weiblichen Mitglieder einer Gewerkschaft eine bestimmte Zahl unterschreitet, dann dauert es länger, bis es zur Entstehung einer Frauenstruktur kommt.

Der Zusammenhang zwischen der Zahl der weiblichen Mitglieder und dem Zeitpunkt der Installierung der Frauenstruktur ist dadurch erklärbar, dass Frauenstrukturen in Gewerkschaften in der Regel nur auf Initiative und als Folge des Einsatzes von Frauen der jeweiligen Gewerkschaft entstehen. Eine kritische Zahl von aktiven Frauen stellt eine wichtige Voraussetzung für das Entstehen einer Frauenstruktur dar und die Menge der weiblichen Mitglieder bildet das Reservoir für diese aktiven Frauen. Im Laufe der Zeit etablierten sich Frauen-

strukturen in allen Gewerkschaften, auch in solchen mit einer geringen Zahl weiblicher Mitglieder. Dies dürfte damit zu erklären sein, dass der Anteil von Frauen, die sich für frauenpolitische Belange in der Gewerkschaft engagierten, zunahm und die Notwendigkeit der Einrichtung einer Frauenstruktur anerkannt wurde. Die kritische Zahl, bei deren Unterschreitung es zu Verzögerungen bei der Entstehung einer Frauenstruktur kam, liegt in Österreich bei ca. 10.000 weiblichen Mitgliedern und in Deutschland bei ca. 30.000.

Zwischen der Zahl der weiblichen Mitglieder und dem Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin gibt es einen deutlichen Zusammenhang. Wegen der Korrelation zwischen der Zahl der weiblichen Mitglieder und der Größe der Gewerkschaft kann keine eindeutige Aussage getroffen werden, ob einer oder beide Faktoren einen Einfluss ausüben. Plausibler ist die Annahme des Einflusses der Größe der Gewerkschaft, dies wird auch durch Hinweise im Datenmaterial gestützt.

Einen deutlichen Einfluss nimmt die Zahl der weiblichen Mitglieder auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur. Je mehr weibliche Mitglieder eine Gewerkschaft hat, desto aktiver ist ihre Frauenstruktur. Denn bei einer höheren Zahl weiblicher Mitglieder gibt es auch mehr Frauen, die im Rahmen der Frauenstruktur aktiv sind. Dies ist relevant, weil die Aktivitäten der Frauenabteilung nicht nur von der Frauensekretärin, sondern wesentlich auch von den ehrenamtlichen Funktionärinnen getragen werden. Für Österreich kann aufgrund der Korrelation zwischen der Zahl der weiblichen Mitglieder und der Arbeitszeit der Frauensekretärin keine sichere Aussage getroffen werden, ob die Zahl der weiblichen Mitglieder oder die Arbeitszeit der Frauensekretärin oder beide das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur beeinflussen. In Deutschland zeigt sich jedoch klar, dass die Zahl der weiblichen Mitglieder auf jeden Fall eine Determinante des Aktivitätsniveaus der Frauenstruktur darstellt.

Folgende anhand der Ergebnisse zu Österreich aufgestellte Hypothese wird in der Untersuchung zu Deutschland bestätigt:

H 14

Je höher die Zahl der weiblichen Mitglieder ist, desto höher ist das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur.

In Österreich gibt es einen schwachen Hinweis darauf, dass das Verhältnis zwischen den Geschlechtern innerhalb einer Gewerkschaft von der Zahl der weiblichen Mitglieder beeinflusst sein könnte (zumindest in der Wahrnehmung der befragten Expertinnen): Frauen und ihre Anliegen werden möglicherweise in Gewerkschaften mit einer geringen Zahl weiblicher Mitglieder häufiger durch die Männer der Gewerkschaft unterstützt. In Deutschland findet sich jedoch keinerlei Bestätigung für einen solchen Zusammenhang.

Ein Anteil der weiblichen Mitglieder von deutlich mehr als der Hälfte wirkt sich in Österreich hemmend auf die Bildung von Frauenstrukturen aus, in Deutschland ist dies nicht zu beobachten. Allerdings gab es in den ersten Jahrzehnten nach 1945 nur eine deutsche Gewerkschaft mit einem konstanten Frauenanteil von über 50 Prozent, die Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB). Die wenigen anderen Gewerkschaften mit einem so hohen Frauenanteil an den Mitgliedern erreichten diesen erst in den 1970er (Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen) oder 1980er Jahren (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) oder noch später (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft). Der Frauenanteil an den Mitgliedern der GTB betrug allerdings, anders als in den österreichischen Gewerkschaften mit hohem Frauenanteil, deutlich unter 60 Prozent (abgesehen von den ersten Jahren). Es wäre zu untersuchen, ob besondere Umstände dazu führten, dass in der deutschen GTB trotz des hohen Frauenanteils eine Frauenstruktur eingerichtet wurde. Ein Grund dafür, dass in Österreich in Gewerkschaften mit hohem Frauenanteil eine Frauenstruktur erst spät eingerichtet wurde, lag in der Haltung der Funktionärinnen, sie hielten anfangs die Einrichtung einer Frauenabteilung aufgrund des Mehrheitsstatus der Frauen für nicht notwendig. In Deutschland war dies nicht der Fall. Hier wäre der Frage nachzugehen, welche Faktoren die unterschiedliche Haltung von Gewerkschafterinnen in Gewerkschaften mit hohem Frauenanteil erklären können.

Folgende Hypothese, die anhand von Deutschland nicht überprüft werden kann, lässt sich aufstellen:

H 15

Wenn in einer Gewerkschaft der Frauenanteil an den Mitgliedern 60 Prozent oder mehr beträgt, dann wird eine Frauenstruktur erst mit Verzögerung eingerichtet.

Ein hoher Frauenanteil wirkt sich deshalb verzögernd auf die Bildung von Frauenstrukturen aus, da diese als Sonderstrukturen für Minderheiten konzipiert sind, die gewährleisten sollen, dass auch Minderheitsangehörige und ihre Interessen Platz in der Gewerkschaft haben. In den Gewerkschaften mit einem hohen Frauenanteil wurde argumentiert, dass aufgrund des hohen Anteils unter den Mitgliedern Frauen und ihre Interessen in die Gesamtgewerkschaft ohnehin integriert wären und deshalb die Einrichtung von Sonderstrukturen nicht notwendig.

Der Frauenanteil an den Mitgliedern beeinflusst die Vertretungsrechte der Frauenstruktur laut Geschäftsordnung oder Satzung. Dabei ist aufgrund der landesspezifischen Gegebenheiten in Österreich und Deutschland jeweils ein anderes Gremium zu betrachten. Bei einem niedrigen Frauenanteil (bis 10 Prozent bzw. – weniger ausgeprägt – bis 15 Prozent) muss in Deutschland eine Vertreterin der Frauenstruktur seltener Mitglied des Hauptvorstandes sein. In Österreich sehen die Geschäftsordnungen bei einem niedrigen Frauenanteil (bis 10 Prozent) nicht vor, dass eine Vertreterin der Frauenstruktur stellvertretende Vorsitzende wird,

was bei den meisten anderen Gewerkschaften jedoch der Fall ist. Einer Minderheitengruppe werden in hohen Gremien Vertretungsrechte eher dann eingeräumt, wenn die Gruppe nicht allzu klein ist.

Folgende Hypothese lässt sich aus den Ergebnissen für beide Länder ableiten:

H 16

Wenn der Frauenanteil an den Mitgliedern bis zu 10 Prozent beträgt, dann ist das Vertretungsrecht der Frauenstruktur im jeweils höchsten Gremium, für das überhaupt Vertretungsrechte existieren, ein schwächeres als in der Gruppe der übrigen Gewerkschaften.

Der Anteil der weiblichen Mitglieder wirkt sich auf mehrfache Weise auf die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen aus. Der Anteil von Frauen an der Mitgliederschaft beeinflusst die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau eines der höchsten Ämter, das der Vorsitzenden oder der stellvertretenden Vorsitzenden der Gewerkschaft, bekleidet. Die spezifische Ausformung dieses Einflusses unterscheidet sich in Österreich und Deutschland. In Österreich ist keine Frau stellvertretende Vorsitzende, wenn der Frauenanteil an den Mitgliedern unter 10 Prozent liegt. In Deutschland ist dies der Fall, wenn der Frauenanteil weniger als 20 Prozent beträgt. Auf der anderen Seite ist gegenwärtig in Deutschland ein Frauenanteil an den Mitgliedern von mindestens 20 Prozent eine notwendige und gleichzeitig hinreichende Bedingung dafür, dass eine Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt wird. In Österreich gibt es einen Fall, wo bei einem Frauenanteil an den Mitgliedern von über 20 Prozent keine Frau (stellvertretende) Vorsitzende ist. In Deutschland ist weiters zu beobachten, dass ab einem Frauenanteil an den Mitgliedern von rund zwei Dritteln zumindest phasenweise eine Frau Vorsitzende der Gewerkschaft ist. In Österreich gibt es aktuell nur eine Gewerkschaft mit einem so hohen Frauenanteil, ihr Vorsitzender ist ein Mann; es schiene dort jedoch denkbar, dass eine Frau seine Nachfolgerin wird.⁸ In der Vergangenheit gab es eine weitere österreichische Gewerkschaft mit einem derart hohen Frauenanteil, sie hatte nie eine weibliche Vorsitzende.

Folgende Hypothesen lassen sich anhand der Ergebnisse zu beiden Ländern aufstellen:

H 17

Wenn der Frauenanteil an den Mitgliedern niedrig ist (wobei die Höhe landesspezifisch variieren kann), wird keine Frau zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

⁸ Da diese Gewerkschaft mit einem Frauenanteil an den Mitgliedern von über zwei Dritteln – die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste – eine Fusion mit zwei männlich dominierten Gewerkschaften – der Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr und der Gewerkschaft der Eisenbahner – plant, ist dieses Zukunftsszenario inzwischen eher unwahrscheinlich.

H 18

Wenn der Frauenanteil an den Mitgliedern über einem bestimmten niedrigen Wert liegt (dessen Höhe landesspezifisch variieren kann), dann findet sich eine Frau zumindest in der Position der stellvertretenden Vorsitzenden.

Nicht nur auf den (stellvertretenden) Vorsitz der Gesamtgewerkschaft, sondern auch auf den Vorsitz von Untereinheiten (Landesvorsitz, Sektionsvorsitz, Betriebsratsvorsitz) wirkt sich der Anteil der weiblichen Mitglieder aus. Wenn der Frauenanteil an den Mitgliedern der entsprechenden Einheit deutlich über der Hälfte liegt, dann ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass eine Frau Vorsitzende der Einheit wird. Häufig steht jedoch auch ein Mann an der Spitze einer weiblich dominierten Einheit, während es weit seltener der Fall ist, dass eine Frau Vorsitzende einer männlich dominierten Einheit wird. Frauen wird der Vorsitz eher zugestanden, wenn Frauen die dominierende Gruppe innerhalb einer Einheit sind.⁹

Folgende anhand der Ergebnisse zu Österreich aufgestellte Hypothese wird in der Untersuchung zu Deutschland bestätigt:

H 19

Wenn der Anteil der Frauen an den Mitgliedern einer Untereinheit deutlich über der Hälfte liegt, dann ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass eine Frau Vorsitzende der Einheit wird.

In Österreich wie in Deutschland steht die Präsenz von Frauen am Gewerkschaftstag in einem Zusammenhang mit dem Frauenanteil an den Mitgliedern: In Gewerkschaften mit höherem Frauenanteil an den Mitgliedern sind die relativen Frauenanteile unter den Delegierten zum Gewerkschaftstag niedriger. In Österreich trifft dies auch auf die Delegierten zum ÖGB-Bundeskongress zu, was die Vermutung nahe legt, dass dieser negative Zusammenhang zwischen Frauenanteil an den Mitgliedern und relativem Frauenanteil im Gremium für alle größeren Gremien gilt. In Deutschland ist dieser Zusammenhang jedoch bei den Delegierten zum DGB-Bundeskongress nicht zu beobachten. In einer Untersuchung weiterer Länder könnte überprüft werden, ob entweder der österreichische oder der deutsche Fall eine Abweichung darstellt.

Folgende Hypothese, die auf den Ergebnissen zu Österreich basiert, kann für Deutschland bestätigt werden:

⁹ Die Ergebnisse zu den Effekten des Anteils der weiblichen Mitglieder auf die Wahrscheinlichkeit der Wahl von Frauen in hohe Positionen stehen im Einklang mit denen einer bei Trebilcock (1991: 413) angeführten chilenischen Studie zu Gewerkschaften. Nach deren Befunden ist für die Wahl einer Frau zur Vorsitzenden ein Frauenanteil an der Mitgliedschaft von mindestens 50 Prozent notwendig.

H 20

Je höher der Frauenanteil an den Mitgliedern ist, desto niedriger ist der relative Frauenanteil bei den Delegierten zum Gewerkschaftstag.

Eine mögliche Erklärung für den Zusammenhang wäre, dass in großen Gremien Frauen eher einige Mandate zugestanden werden (siehe unten). Dabei richtet sich die Zahl der mit Frauen besetzten Mandate nicht nach dem Anteil der Frauen an den Mitgliedern, sondern offenbar nach anderen Kriterien. Es könnte sein, dass einige wenige Mandate den Frauen relativ bereitwillig zugesprochen werden, auch weil es wegen der Wirkung nach außen günstig erscheint, Frauen in den Gremien vorweisen zu können. In Gewerkschaften mit niedrigem Frauenanteil genügt dann bereits eine geringe absolute Zahl von Frauen in einem Gremium zur Erreichung proportionaler Repräsentation. Die Gründe bedürfen jedenfalls noch weiterer Untersuchung.

Sowohl in Österreich als auch in Deutschland kann beobachtet werden, dass in Gewerkschaften mit einem höheren Anteil weiblicher Mitglieder die Präsenz von Frauen in SekretärInnenpositionen schlechter ist als in Gewerkschaften mit einem niedrigeren Anteil weiblicher Mitglieder. Plausible Erklärung bietet sich dafür keine an, dies bedarf zukünftiger Forschung.

Folgende Hypothese, die auf den Ergebnissen zu Österreich basiert, kann für Deutschland bestätigt werden:

H 21

Je höher der Frauenanteil an den Mitgliedern ist, desto niedriger ist der relative Frauenanteil bei den GewerkschaftssekretärInnen.

In Österreich nennen die Expertinnen von Gewerkschaften mit höherem Frauenanteil an den Mitgliedern häufiger gewerkschaftsinterne Behinderungen als Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen. In Deutschland ist dies nicht zu beobachten.

Überraschenderweise zeigt sich kein Zusammenhang zwischen dem Anteil weiblicher Mitglieder und der Präsenz von Fraueninteressen in der Geschäftsordnung bzw. den Statuten sowie der Beschlusslage zu Gender Mainstreaming. In Österreich findet sich lediglich ein schwacher Einfluss des Frauenanteils an den Mitgliedern auf die Präsenz von Fraueninteressen in einem Forderungspaket der Gewerkschaften. Für Deutschland gibt es kein vergleichbares Dokument, das analysiert werden könnte. In vereinzelt vorliegenden Programmatiken lässt sich allerdings kein Einfluss des Frauenanteils an den Mitgliedern feststellen.

Am Beginn der Untersuchung wurde die Annahme aufgestellt, dass bei einem höheren Anteil weiblicher Mitglieder die Gruppe der Frauen mehr Macht besitzt und deshalb eher erreicht, dass eine Frauenabteilung eingerichtet wird und diese genug Ressourcen für Aktivitäten bekommt, dass mehr Positionen mit Frauen besetzt werden und die Interessen der Frauen einen höheren Stellenwert in der

Gewerkschaftsarbeit einnehmen. Teilweise treffen diese vermuteten Auswirkungen eines höheren Frauenanteils zu: Die Vertretungsrechte der Frauenstruktur und die Wahl einer Frau zur (stellvertretenden) Vorsitzenden werden vom Frauenanteil an den Mitgliedern in die erwartete Richtung beeinflusst. Bei der Einrichtung der Frauenabteilung und der adäquaten Repräsentation von Frauen in gewerkschaftlichen Positionen lässt sich allerdings keine Auswirkung des Anteils der weiblichen Mitglieder beobachten, bei der Präsenz von Interessen in der Gewerkschaftsarbeit kann vorläufig keine Aussage getroffen werden. Nach den Hinweisen aus dem empirischen Material kommt es bei einem höheren Anteil weiblicher Mitglieder weniger aufgrund der Macht der Frauen zur Erlangung von Vertretungsrechten und zur Wahl von Frauen in Spitzenpositionen. Wesentlicher scheint zu sein, dass ihnen bei einer bestimmten Größe diese Rechte eher zugestanden werden, da in den Gewerkschaften prinzipiell das Prinzip der Gruppenrepräsentation verfolgt wird. Wenn der Anteil weiblicher Mitglieder höher ist, dann besitzen Forderungen der Frauen nach Vertretungsrechten oder der Besetzung von wichtigen Positionen mit Frauen mehr Legitimität.

Resümee

Die Gesamtgröße der Gewerkschaft (gemessen an der Zahl der Mitglieder) wirkt sich positiv auf die Ressourcen der Frauenstruktur und auf die Wahrscheinlichkeit, dass eine Quotenregelung beschlossen ist, aus. Sie hat auch Effekte auf die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen. Die aus diversen Studien abgeleiteten Hypothesen zum Einfluss der Größe der Gewerkschaft¹⁰ werden nur teilweise bestätigt. Die Hypothese zum positiven Zusammenhang von Größe und interner Differenzierung, die für Organisationen allgemein Geltung beansprucht und für Gewerkschaften bereits bestätigt wurde, kann in Bezug auf die Existenz von Frauenstrukturen (als einem Aspekt von Differenzierung) für die untersuchten Gewerkschaften nicht bestätigt werden. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass weniger das Ausmaß der geringen internen Differenzierung die Ursache für Verzögerungen bei der Einrichtung der Frauenstruktur in kleineren Gewerkschaften darstellt, sondern die geringe Zahl weiblicher Mitglieder. Die Hypothese über den Zusammenhang von Organisationsgröße und interner Differenzierung muss deshalb modifiziert werden. Für die Entstehung von Frauenstrukturen als Aspekt der internen Differenzierung ist nicht primär die Größe der Gewerkschaft, sondern die Zahl der weiblichen Mitglieder relevant: Je mehr weibliche Mitglieder eine Gewerkschaft hat, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frauenstruktur existiert bzw. desto früher wird sie eingerichtet. Wenn jedoch der Anteil der Frauen an den Mitgliedern deutlich über der Hälfte liegt, kommt es seltener bzw. später zur Einrichtung einer Frauenstruktur (siehe unten).

¹⁰ Siehe den Unterabschnitt mit den aus bisherigen Untersuchungen ableitbaren Hypothesen in I.5.2.

Auch die Hypothese, dass größere Gewerkschaften aufgrund ihrer höheren Sichtbarkeit häufiger Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen aufweisen und Fraueninteressen zumindest nach außen hin mehr Raum geben, kann so nicht bestätigt werden. Die Größe der Gewerkschaft hat hier nur einen sehr schwachen Einfluss über das Konkurrenzverhältnis zwischen Gewerkschaften, denn die konkurrierenden Gewerkschaften kommen aus der Gruppe der Gewerkschaften mit sehr hoher Gesamtmitgliederzahl. Die bessere Ressourcenausstattung der Frauenstrukturen in großen Gewerkschaften dürfte vor allem auf die bessere finanzielle Lage großer Gewerkschaften zurückzuführen sein.

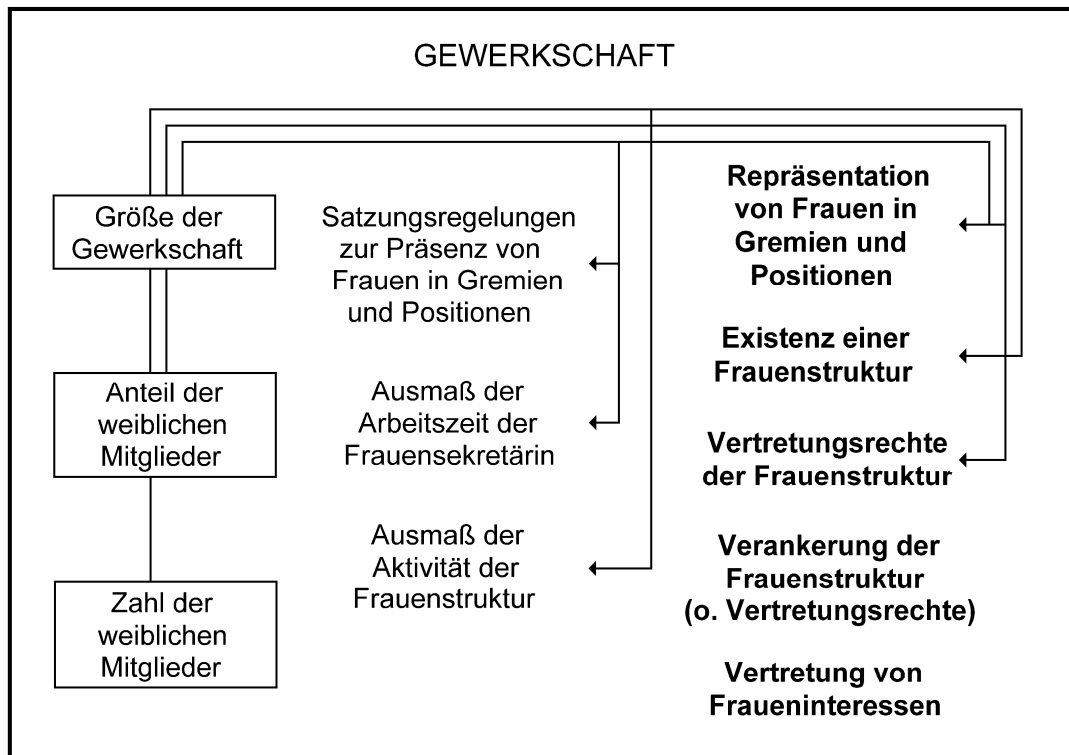
Die Annahme, dass sich in größeren Gewerkschaften absolut wie relativ mehr Frauen in Gremien und Positionen befinden, wird teilweise bestätigt. Absolut gesehen befinden sich mehr Frauen in den Gremien und Positionen der größeren Gewerkschaften. Wenn die relativen Frauenanteile betrachtet werden, dann ist in bestimmten Gremien der Frauenanteil in größeren Gewerkschaften höher, im Spitzengremium verhält es sich jedoch umgekehrt. Dies weist darauf hin, dass sich die Größe der Gewerkschaft auf die relativen Frauenanteile in den Gremien über die jeweilige Größe der Gremien auswirkt (welche von der Größe der Gewerkschaft beeinflusst wird).

Die Zahl der weiblichen Mitglieder einer Gewerkschaft beeinflusst den Zeitpunkt der Entstehung einer Frauenstruktur und deren Aktivitätsniveau. Die Einrichtung einer Frauenstruktur erfolgt in der Regel auf die Initiative überzeugter und aktiver Gewerkschafterinnen. Daraus ergibt sich, dass eine bestimmte Zahl aktiver Frauen Voraussetzung für das Entstehen einer Frauenstruktur ist. Je mehr weibliche Mitglieder eine Gewerkschaft hat, desto höher ist tendenziell die Zahl der aktiven Frauen. Die Zahl aktiver Frauen bestimmt auch das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur, da die Aktivität der Frauenstruktur wesentlich von den ehrenamtlichen Mitgliedern getragen wird.

Die aus den Befunden von Ledwith und Colgan (2002: 21–2) abgeleitete Hypothese, dass die Teilhabe von Frauen an den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen in Gewerkschaften, in denen die Zahl der weiblichen Mitglieder eine bestimmte kritische Masse erreicht, stärker ausgeprägt ist, kann nicht bestätigt werden. Dies könnte daran liegen, dass in den Annahmen von Ledwith und Colgan die Teilhabe von Frauen nicht präzise definiert ist. Die Hypothese von Ledwith und Colgan, dass die Einbindung von Frauen in Gewerkschaften höher ist, wenn deren Frauenstruktur gut verankert und aktiv ist, wird teilweise bestätigt: Wenn die gewerkschaftliche Frauenstruktur aktiver ist, dann weist eine Gewerkschaft bessere Werte der Integration von Frauen auf.

Der Frauenanteil an den Mitgliedern wirkt sich auf den Zeitpunkt der Einrichtung der Frauenstruktur, auf die Vertretungsrechte der Frauenstruktur, auf die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen und möglicherweise auch auf die

Abbildung IV.2: Einflüsse der Größe der Gewerkschaft, der Zahl und des Anteils der weiblichen Mitglieder auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und auf das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sowie Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen – Ergebnisse der Analyse



Präsenz von Fraueninteressen aus. Die Richtung des Einflusses ist teils positiv und teils negativ. Auf die Gründung und Etablierung einer Frauenstruktur wirkt sich ein sehr hoher Frauenanteil entgegen den Erwartungen negativ aus. Auf dem Hintergrund der Logik der Etablierung von gruppenspezifischen Sonderstrukturen in Gewerkschaften ist dieser Befund jedoch plausibel. Die Annahme, dass die Gruppe der Frauen innerhalb der Gewerkschaft mehr Einfluss nehmen kann, wenn sie einen höheren Anteil der Mitglieder stellt, wird für die Vertretungsrechte der Frauenstruktur und den Beschluss einer Quotenregelung bestätigt. Für die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen kann aber abseits der Spitzenpositionen keine positive Wirkung des Frauenanteils an den Mitgliedern festgestellt werden, in einem Gremium kommt es sogar zu einem negativen Zusammenhang zwischen Frauenanteil an den Mitgliedern und relativem Frauenanteil. Letzteres könnte zum einen mit der absoluten Zahl der Sitze zusammenhängen, die zur Erreichung proportionaler Repräsentation mit Frauen besetzt werden müssen (siehe auch IV.4), zum anderen mit dem Phänomen, dass Frauen bei höherer Präsenz in einer Gruppe mehr und stärkere Diskriminierung erfahren. Dies kann damit erklärt werden, dass Frauen als eine zahlenmäßig größere, aber in ihrem Status weiterhin als Minderheit verstandene Gruppe von der

männlichen Mehrheit als Bedrohung betrachtet wird (Allmendinger/Podsiadlowski 2001: 296). Damit kongruent sind die Wahrnehmungen von österreichischen Expertinnen, wonach bei geringerem Frauenanteil an den Mitgliedern Frauen in den Gewerkschaften eher Förderung durch Männer erfahren, und bei höherem Frauenanteil häufiger Behinderungen.

IV.3 Effekte von Merkmalen der Frauenstruktur und von Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen

Das Merkmal ‚Verankerung der Frauenstruktur‘ hat sich im Laufe der Untersuchung in zwei Bündel von Aspekten differenziert. Das erste umfasst den in der Satzung oder Geschäftsordnung angeführten gewerkschaftsinternen Status der Frauenstruktur, das Ausmaß der dort angeführten Elemente der Frauenstruktur und (in Deutschland) die Existenz eines Vorstandsbereichs. Die Ausformung dieser Aspekte ist in Österreich und Deutschland prinzipiell unterschiedlich. Das zweite Bündel besteht aus den Rechten der Frauenstruktur. Sie umfassen im Wesentlichen die Antragsberechtigung zum Gewerkschaftstag und die Vertretungsrechte der Frauenstruktur in den Gremien. Wie in IV.1 und IV.2 erörtert, haben die in die Untersuchung von Beginn an einbezogenen situativen Faktoren kaum Auswirkungen auf die Art der Verankerung der Frauenstruktur, nur das Vertretungsrecht der Frauenstruktur für das höchste Gremium wird von einem situativen Faktor (dem Frauenanteil an den Mitgliedern) beeinflusst. In der kombinierten Betrachtung von Österreich und Deutschland zeigen sich Aspekte der Verankerung der Frauenstruktur abseits der Vertretungsrechte als von einem sich im Laufe der Analyse herauskristallisierenden situativen Faktor beeinflusst (siehe IV.4). Die Verankerung der Frauenstruktur ihrerseits hat keine Auswirkungen auf andere zu erklärende Elemente der Untersuchung. Lediglich in der Vergangenheit ist für Österreich ein Zusammenhang des Vertretungsrechts der Frauenstruktur für das Spitzengremium mit der Präsenz von Frauen in ihm festzustellen. Dazu kam es deshalb, weil die Vertreterin der Frauenstruktur im Präsidium häufig die einzige Frau in diesem Gremium war – darüber hinaus ist kein Effekt festzustellen. In Deutschland gibt es im Spitzengremium überhaupt keine Vertretungsrechte, deshalb kann der Zusammenhang dort nicht überprüft werden.

Ein Merkmal der Frauenstruktur, das zu Beginn nicht als eigener Faktor miteinbezogen war, hat sich in der Erhebung und Analyse als ein relevantes Merkmal herausgestellt: das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin. Es wird zum einen, wie bereits angeführt, von einem internen situativen Faktor, der Größe der Gewerkschaft, beeinflusst, zum anderen wirkt es sich auf einen anderen Aspekt der Frauenstruktur, ihr Aktivitätsniveau, aus: Je mehr Arbeitszeit die Frauensekretärin der Arbeit für die Frauenstruktur widmen kann, desto höher ist das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur. Dieser Zusammenhang ist in Österreich deutlich

ausgeprägt, in Deutschland ist er nur zu beobachten, wenn das Ausmaß der Arbeitszeit der Frauensekretärin vergleichsweise nicht überdurchschnittlich ist.

Folgende allgemeinere Hypothese, die auf den Ergebnissen zu Österreich basiert, kann für Deutschland unter bestimmten Bedingungen bestätigt werden:

H 22

Je höher die Arbeitszeit der Frauensekretärin, desto aktiver ist die Frauenstruktur.

Die Art der Verankerung der Frauenstruktur in der Satzung und das Ausmaß der ihr zugestandenen Rechte sind in der Regel Resultat der Bemühungen der in der Frauenstruktur tätigen Gewerkschafterinnen. Dennoch, und entgegen den Annahmen, hat das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur keinen sichtbaren Einfluss auf die Art der Verankerung der Frauenstruktur (inkl. Rechte). Hingegen wirkt es sich auf die Existenz von Regelungen zur Präsenz von Frauen in Gremien aus: In Deutschland ist bei höherer Aktivität der Frauenstruktur eher eine Quotenregelung eingeführt. Für Österreich lässt sich dies aufgrund dessen, dass bisher nur eine einzige Gewerkschaft eine Quotenregelung eingeführt hat, nicht überprüfen.

Folgende Hypothese basiert nur auf den Ergebnissen zu Deutschland und ist anhand von Österreich nicht überprüfbar:

H 23

Wenn in einer Gewerkschaft das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur höher ist, dann ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass eine verbindliche Quotenregelung beschlossen ist.

Das Ausmaß der Aktivitäten der Frauenstruktur zur Hebung der Präsenz von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen und in hauptamtlichen Positionen wirkt sich auf die relativen Frauenanteile in Gremien und Positionen aus. In Österreich zeigt sich dieser Zusammenhang nur schwach, in Deutschland deutlicher, jedoch – anders als in Österreich – nicht bei den GewerkschaftssekretärInnen. Hier wäre in zukünftiger Forschung der Frage nachzugehen, warum Bemühungen zur Hebung des Frauenanteils unter den Hauptamtlichen in Österreich gewisse Effekte bringen und in Deutschland nicht. In einer Untersuchung weiterer Länder wäre zu überprüfen, ob der österreichische oder der deutsche Fall verallgemeinerbar ist.

Folgende Hypothese, die auf den Ergebnissen zu Österreich basiert, kann für Deutschland bestätigt werden:

H 24

Je aktiver die Frauenstruktur sich für die Hebung des Frauenanteils in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen einsetzt, desto höher sind dort die relativen Frauenanteile.

Quotenregelungen, die ein Ergebnis vergangener Aktivität einer Frauenstruktur sind, üben einen deutlichen Einfluss auf die Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen aus. Soll-Regelungen haben hingegen keinen sichtbaren Effekt.

Folgende Hypothesen, die auf den Ergebnissen zu Österreich basieren, können für Deutschland bestätigt werden:

H 25

Wenn in einer Gewerkschaft eine verbindliche Quotenregelung gilt, dann führt dies zu (annähernd) proportionaler Repräsentation von Frauen in den Entscheidungsstrukturen.

H 26

Wenn in einer Gewerkschaft eine unverbindliche Regelung zur proportionalen Repräsentation von Frauen in Gremien gilt, hat dies keinen Effekt auf die Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen.

Sowohl in Österreich als auch in Deutschland nimmt das Aktivitätsniveau der Frauenstruktur einen deutlichen Einfluss auf die Präsenz von Fraueninteressen in der Geschäftsordnung bzw. Satzung und in programmatischen Forderungen sowie auf die Beschlusslage zu Gender Mainstreaming. (In Deutschland beruht die Bestätigung der Hypothese zu den programmatischen Forderungen allerdings auf einer geringen Fallzahl.) Bei höherem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur sind Fraueninteressen präsenter und Gender Mainstreaming ist eher beschlossen oder bereits in der Umsetzungsphase.

Folgende Hypothesen, die auf den Ergebnissen zu Österreich basieren, können für Deutschland bestätigt werden:

H 27

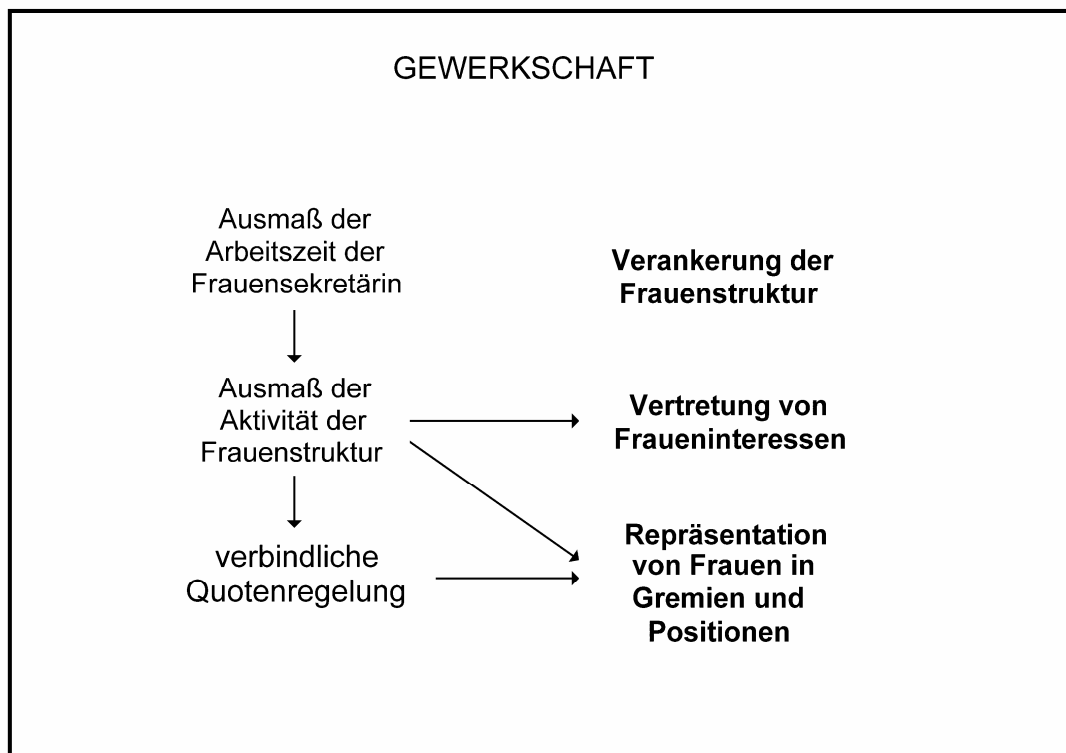
Je aktiver die Frauenstruktur ist, desto präsenter sind Fraueninteressen in der Satzung und in programmatischen Forderungen der Gewerkschaft.

H 28

Je aktiver die Frauenstruktur ist, desto eher ist Gender Mainstreaming beschlossen oder bereits in der Umsetzungsphase.

Wie angeführt korrelieren das Aktivitätsniveau der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen und die Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen. Deshalb kann auf Grundlage der Daten keine Aussage getroffen werden, ob das Ausmaß der Repräsentation von Frauen in den Gremien einen Einfluss auf die untersuchten Indikatoren der Integration von Fraueninteressen in die Gewerkschaftsarbeit ausübt. Es ist jedoch davon auszugehen, dass eine gewisse Präsenz von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien notwendig ist, damit es zur Berücksichtigung von Fraueninteressen in der Gewerkschaftsarbeit kommt.

Abbildung IV.3: Einflüsse des Aktivitätsniveaus der Frauenstruktur sowie der Satzungsregelungen zur Präsenz von Frauen auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung und Beziehungen zwischen den Merkmalen – Ergebnisse der Analyse



IV.4 Weitere organisationsinterne Determinanten der Situation von Frauen in Gewerkschaften

Die Analyse hat gezeigt, dass ein Aspekt der Situation von Frauen in Gewerkschaften, die Präsenz von Frauen in Gremien, von weiteren organisationsinternen Faktoren beeinflusst wird. Diese organisationsinternen Faktoren fallen nicht unter die internen situativen Faktoren, sind selbst aber von den internen situativen Faktoren abhängig. Es handelt sich dabei um folgende Merkmale der Gremien: die Art der Bestellung eines Gremiums, seine Größe und seine Relevanz. Die Einflüsse der Art der Bestellung eines Gremiums und seiner Größe auf die Präsenz von Frauen in ihm sind in Österreich und Deutschland zu beobachten. Weiters lassen sich in Österreich schwache und in Deutschland weitergehende Indizien dafür finden, dass die Relevanz eines Gremiums sich ebenfalls auf das Ausmaß der Repräsentation von Frauen in ihm auswirkt.

Bei der Art der Bestellung eines Gremiums ist wesentlich, ob es zentral oder dezentral beschickt wird. Zentral bestellte Gremien weisen einen höheren relativen Frauenanteil auf, dezentral bestellte einen niedrigeren. Dies liegt zum einen daran, dass die geschlechtsspezifischen Filter auf den unteren Ebenen eine höhe-

re Wirksamkeit entfalten. Zum anderen ist es darauf zurückzuführen, dass die Gewerkschaftsspitze bei zentral bestellten Gremien eine von ihr angestrebte proportionale Präsenz von Frauen besser durchsetzen kann. Die Art der Bestellung eines Gremiums wirkt sich auf den Frauenanteil in ihm dann aus, wenn keine Quotenregelung gilt.

Die Größe der Gremien übt einen Einfluss derart aus, dass der relative Frauenanteil in größeren Gremien höher ist als in kleineren Gremien. In Österreich zeigt sich dies besonders deutlich bei Gewerkschaften mit niedrigem Frauenanteil an den Mitgliedern. Wenn ein Gremium mehr Sitze hat, dann werden Frauen mehr Plätze zugestanden. In den Spitzengremien liegt der Frauenanteil aufgrund der zentralen Bestellung des Gremiums höher als in den nächstgrößeren Gremien, allerdings ist hier beim Vergleich zwischen den Gewerkschaften zu beobachten, dass der Frauenanteil in größeren Spitzengremien niedriger ist. Dafür gibt es in Österreich schwache Anzeichen, in Deutschland ist der Zusammenhang deutlicher, dort sind die Spitzengremien auch generell kleiner als in Österreich.

Der Grund für den negativen Zusammenhang zwischen der Größe des Spitzengremiums und dem relativen Frauenanteil dürfte in der Relevanz des Gremiums und der vergleichsweise geringen Zahl von Sitzen liegen. Wenn es nur wenige Sitze gibt, ist es für Angehörige der nicht-dominierenden Gruppe schwierig, adäquat in das Gremium aufgenommen zu werden, da die wenigen Sitze von den verschiedenen Untergruppen der dominierenden Gruppe beansprucht werden. Ein Sitz (wenn das Spitzengremium sehr klein ist) oder zwei Sitze (wenn das Spitzengremium etwas größer ist) werden den Frauen eher zugestanden, mehr jedoch selten; deshalb kommt es zu einem Sinken des relativen Frauenanteils, wenn das Gremium mehr Sitze umfasst. Für Deutschland gibt es noch weitere Hinweise, dass der Frauenanteil umso niedriger ist, je mächtiger ein Gremium ist.

Folgende Hypothesen, die auf den Ergebnissen zu Österreich basieren, können für Deutschland bestätigt werden:

H 29

Wenn ein Gremium zentral besetzt wird, ist der relative Frauenanteil höher als bei dezentraler Besetzung.

H 30

Je größer ein Gremium ist, desto höher ist der relative Frauenanteil.

H 31

Je mächtiger ein Gremium ist, desto niedriger ist der relative Frauenanteil.

In der Analyse zu Österreich kristallisiert sich ein weiterer situativer Faktor heraus, der zur Erklärung von Unterschieden zwischen den Gewerkschaften bei-

trägt, jedoch am Beginn der Untersuchung nicht in die potentiell beeinflussen- den Faktoren einbezogen worden ist. Dieser Faktor erklärt auch in Deutschland Unterschiede zwischen Gewerkschaften. Es handelt sich um die politische Aus- richtung einer Gewerkschaft. In Österreich wie auch Deutschland gibt es jeweils eine Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes, die von der politischen Ausrich- tung her als konservativ einzustufen ist (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Deutscher Beamtenbund). In mehreren der untersuchten Bereiche weisen diese beiden Gewerkschaften niedrigere Werte der Integration von Frauen und ihrer Interessen in die Gewerkschaft auf. In beiden Gewerkschaften sind die Frauen- strukturen statutarisch oder organisatorisch schwächer verankert als in anderen Gewerkschaften, Frauen sind in geringerem Ausmaß als in den meisten anderen Gewerkschaften in die Entscheidungsstrukturen eingebunden und Fraueninteres- sen sind in der Gewerkschaftsarbeit weniger präsent als in vergleichbaren Ge- werkschaften. In Österreich gibt es zusätzlich keine Vertretungsrechte für die Frauenstruktur, in Deutschland eine schlechte Ressourcenausstattung. Beide Gewerkschaften gehören schließlich zu denjenigen, in denen die befragten Ex- pertinnen von deutlichen Widerständen der männlichen Kollegen gegen Forde- rungen der Frauenstruktur berichten.

Eine konservative politische Orientierung ist in der Regel mit traditionelleren Auffassungen der Geschlechterrollen verbunden; dies könnte eine Erklärung für die geringere Integration von Frauen in konservativen Gewerkschaften liefern. Ein wichtiger Faktor, der zur spezifischen Situation von Frauen in den beiden betreffenden Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes führt, ist die starke Aus- richtung der Gewerkschaftspolitik am (ehemals) männlich dominierten Berufs- beamtentum. Der Zusammenhang dieser Ausrichtung mit der politischen Orien- tierung wäre ein Thema für zukünftige Forschung, ebenso die Frage, welche weiteren Faktoren zur Erklärung der Situation der Frauen in diesen Gewerk- schaften beitragen.

Folgende Hypothese, die auf den Ergebnissen zu Österreich basiert, kann für Deutschland bestätigt werden:

H 32

Wenn Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes eine konservative politische Ausrichtung haben, dann sind im Vergleich zu sozialdemokratisch ausgerichte- ten Gewerkschaften Frauenstrukturen schwächer verankert, Frauen in den Ent- scheidungsstrukturen weniger präsent und Fraueninteressen in der Arbeit der Gewerkschaft weniger sichtbar.

Der Geltungsbereich der Hypothese kann auf konservativ ausgerichtete Gewerk- schaften allgemein (unabhängig vom Sektor) ausgeweitet werden. Diese modifi- zierte Hypothese müsste noch anhand geeigneter Länder überprüft werden.

Die Ergebnisse der Analyse zu Österreich legen nahe, dass es noch einen weite- ren organisationsinternen Faktor gibt, der zur Erklärung von Unterschieden zwi-

schen den Gewerkschaften beiträgt: das Konkurrenzverhältnis zwischen Gewerkschaften. Das Vorliegen eines Konkurrenzverhältnisses wird zumindest von der Größe der Gewerkschaft – die konkurrierenden Gewerkschaften zählen jeweils zu den größten Gewerkschaften – und vom Verhältnis der Domänen, aber auch noch von weiteren Faktoren beeinflusst. Gewerkschaften, die sich in Konkurrenz um die Führungsrolle in der Gewerkschaftsbewegung befinden, die sie unter anderem auf frauenpolitischem Gebiet austragen, haben eher eine Quotenregelung beschlossen. In Österreich gibt es schwache, aufgrund von Kollinearität allerdings nicht schlüssige Hinweise, dass bei Vorliegen eines solchen Konkurrenzverhältnisses Frauen stärker an den Entscheidungsstrukturen teilhaben und die Präsenz von Fraueninteressen in den Selbstdarstellungen einer Gewerkschaft höher ist. Für Deutschland kann dies in Bezug auf die Präsenz von Fraueninteressen eingeschränkt (wegen geringer Fallzahl) bestätigt werden, in Bezug auf die Teilhabe von Frauen an den Entscheidungsstrukturen allerdings nur punktuell.

Folgende Hypothese, die auf den Ergebnissen zu Österreich basiert, kann für Deutschland bestätigt werden:

H 33

Wenn eine Gewerkschaft um die Führungsrolle in der Gewerkschaftsbewegung konkurriert und dies auch auf frauenpolitischem Gebiet austrägt, dann beschließt sie eher eine verbindliche Quotenregelung.

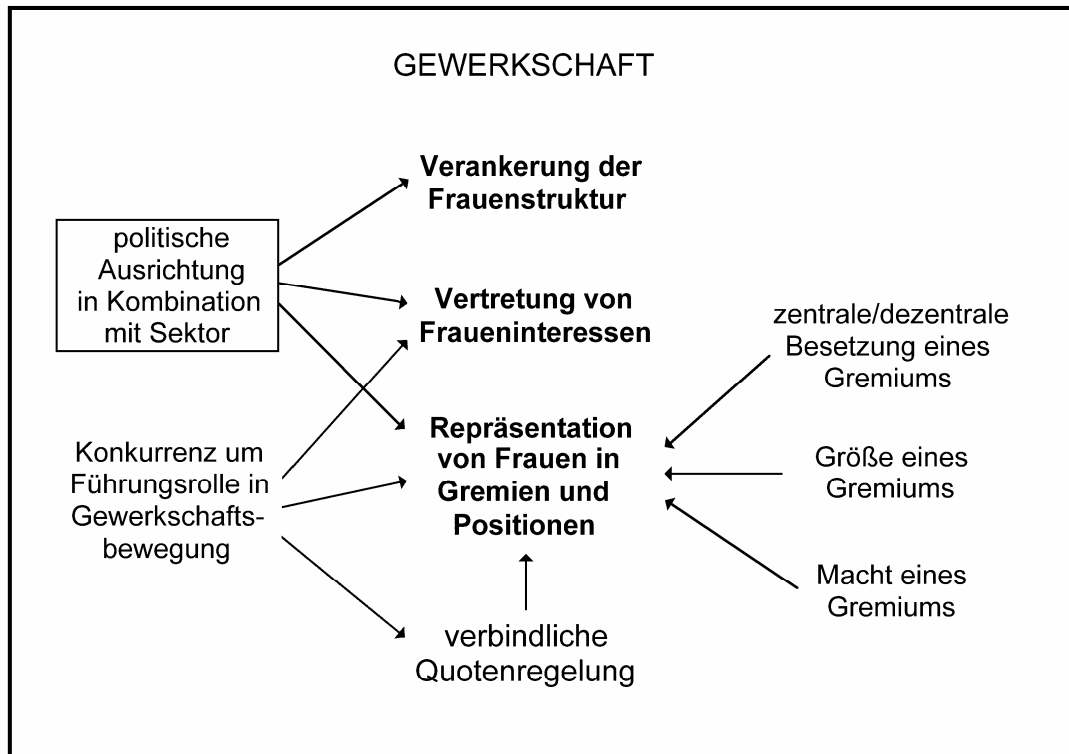
Für folgende Hypothese gibt es in beiden Ländern schwache Hinweise:

H 34

Wenn eine Gewerkschaft um die Führungsrolle in der Gewerkschaftsbewegung konkurriert und dies auch auf frauenpolitischem Gebiet austrägt, dann sind Frauen tendenziell in Gremien und Positionen besser vertreten und Fraueninteressen in den Selbstdarstellungen der Gewerkschaft präsenter.

Die Untersuchung ging am Beginn von der Annahme aus, dass das Ausmaß der Repräsentation von Frauen in den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen sich auf den Grad der Integration von Frauenanliegen in die gewerkschaftliche Interessenvertretung auswirkt. Aufgrund der Korrelation zwischen dem Aktivitätsniveau der gewerkschaftlichen Frauenstrukturen und der Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen kann keine Aussage getroffen werden, ob auf der hier betrachteten gesamtgewerkschaftlichen Ebene das Ausmaß der Präsenz von Frauen in den Gremien einen Einfluss auf die Integration von Fraueninteressen in die Gewerkschaftsarbeit ausübt.

Abbildung IV.4: Einflüsse weiterer organisationsinterner Merkmale auf zu erklärende Merkmale der Untersuchung – Ergebnisse der Analyse



Anmerkung:

Analog zu Abbildung IV.1 und IV.2 ist der situative Faktor eingerahmt.

Teil V: Zusammenfassung und Ausblick

V.1 Zusammenfassung: Effekte situativer Faktoren

Die vorliegende Untersuchung hat ergeben, dass organisationsinterne Bedingungen und Bedingungen der spezifischen Umwelt einen Einfluss auf die Situation von Frauen in österreichischen und deutschen Gewerkschaften ausüben und Unterschiede zwischen den Gewerkschaften erklären können. Sechs situative Faktoren sind in die Analyse einbezogen worden. Die empirische Untersuchung kommt zum Resultat, dass jeder dieser Faktoren auf einige Aspekte der Situation von Frauen in Gewerkschaften Einfluss nimmt. Die Ergebnisse zeigen auf, welche Bedingungen in der Organisation und ihrer Umwelt die Ausgestaltung von Frauenstrukturen, die Teilhabe von Frauen an gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen und eine Vertretung ihrer Interessen begünstigen oder behindern.

Drei der einbezogenen situativen Faktoren – die Branche bzw. der Sektor, der Berufsstatus und das Qualifikationsniveau – stellen einerseits interne situative Faktoren dar, sie werden aber stark von der Umwelt beeinflusst bzw. können auch unmittelbare Effekte der Umwelt beinhalten. Folgende Ausprägungen dieser Faktoren wirken sich förderlich auf die gewerkschaftliche Frauenarbeit sowie auf die Integration von Frauen und ihrer Interessen in die Gewerkschaften aus: ein höheres durchschnittliches Qualifikationsniveau der Mitglieder und eventuell auch die Zugehörigkeit zur Eisenbahnbranche (ehemals öffentlicher Dienst). In jeweils einem oder zwei Punkten wirken sich der Angestelltenstatus der Mitglieder und die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst positiv aus. Hemmend auf die gewerkschaftliche Frauenarbeit sowie die Integration von Frauen und ihrer Interessen in die Gewerkschaften wirkt sich vor allem aus, wenn die Mitgliederschaft aus ArbeiterInnen des privaten Dienstleistungsbereichs besteht. Als punktuell hemmend stellen sich ein durchschnittlich niedrigeres Qualifikationsniveau der Mitglieder, die Zugehörigkeit zum primären Sektor und generell der ArbeiterInnenstatus der Mitglieder heraus.

Die anderen drei berücksichtigten Faktoren – die Größe der Gewerkschaft, die Zahl und der Anteil der weiblichen Mitglieder – stellen eindeutig interne situative Faktoren dar. Förderlich auf die gewerkschaftliche Frauenarbeit wirkt sich eine hohe Zahl weiblicher Mitglieder aus, hemmend eine geringe Zahl weiblicher Mitglieder. Eine hohe Gesamtmitgliederzahl hat dort, wo sie von Relevanz ist, einen positiven Einfluss auf die gewerkschaftliche Frauenarbeit und die Integration von Frauen in die Gewerkschaften, nur in einem Punkt ist ihr Einfluss negativ. Ein hoher Anteil weiblicher Mitglieder ist häufig förderlich, in einigen wenigen Punkten jedoch auch hemmend.

Die hier zusammenfassend angeführten Effekte situativer Faktoren sind solche, die in beiden Ländern zu beobachten sind. Einige situative Faktoren haben be-

stimmte Auswirkungen nur in einem der beiden untersuchten Länder. So wirkt sich in Österreich die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst (mit Ausnahme des Eisenbahnbereichs) hemmend auf bestimmte Aspekte der Integration von Frauen in die Gewerkschaften aus (auf die Einrichtung von Frauenstrukturen und die Präsenz von Frauen in Gremien). Den landesspezifisch unterschiedlichen Einflüssen situativer Faktoren nachzugehen, wäre ein Thema zukünftiger Forschung. Die Auswirkungen der situativen Faktoren Sektor, Berufsstatus und Qualifikationsniveau sind überwiegend schwach. Dies kann daran liegen, dass die Ausprägungen dieser Faktoren häufig nur kombiniert oder indirekt erfasst werden können. Die Effekte der Größe der Gewerkschaft (gemessen an der Gesamtzahl der Mitglieder), der Zahl der weiblichen Mitglieder und des Anteils der weiblichen Mitglieder sind stärker ausgeprägt.

Das Aktivitätsniveau der gewerkschaftlichen Frauenstruktur ist als erklärendes und zu erklärendes Merkmal in die Analyse aufgenommen worden. Es zeigt sich, dass das Ausmaß der Aktivitäten – das seinerseits von situativen Faktoren beeinflusst wird – deutliche Auswirkungen auf die Teilhabe von Frauen in den Entscheidungsstrukturen und auf die Präsenz von Fraueninteressen in der Gewerkschaftsarbeit hat. In zukünftigen Studien auf der Mikroebene kann den Auswirkungen konkreter Aktivitäten bzw. Arten von Aktivitäten nachgegangen werden. Die Verankerung der Frauenstruktur (Art der Aufnahme in die Satzung, Rechte) hat sich als wenig relevantes Merkmal herausgestellt. Sie wird kaum von situativen Faktoren beeinflusst und hat ihrerseits keine Auswirkungen auf andere Faktoren der Untersuchung.

In der Erhebung und Auswertung wurden nicht nur systematisch die Effekte von Faktoren untersucht, die nach den Annahmen einen Einfluss haben, sondern die Vorgangsweise war auch offen für die Aufnahme weiterer wirksamer Faktoren. In der Analyse wurden dann zwei organisationsinterne Faktoren entdeckt, die zur Erklärung von Unterschieden zwischen den Gewerkschaften beitragen, sich jedoch am Beginn der Untersuchung nicht unter den potentiell beeinflussenden Faktoren befunden hatten. Einer dieser beiden Faktoren ist die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften um die Führungsrolle in der Gewerkschaftsbewegung, die u.a. auf frauenpolitischem Gebiet ausgetragen wird. Wenn Gewerkschaften in einem solchen Konkurrenzverhältnis stehen, dann weisen sie bessere Werte der Integration von Frauen auf. Beim anderen dieser beiden Faktoren handelt es sich um die politische Orientierung einer Gewerkschaft. Eine konservative politische Ausrichtung wirkt sich hemmend auf die Teilhabe von Frauen an den gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen und auf die Vertretung ihrer Interessen aus.

In der Analyse hat sich eine Gruppe intervenierender Faktoren als bedeutsam für den relativen Frauenanteil in den Gremien herausgestellt. Es handelt sich um organisationsinterne Faktoren, die nicht unter die internen situativen Faktoren fallen, selbst aber von den internen situativen Faktoren abhängig sind. Konkret

handelt es sich dabei um Merkmale der Gremien: die Art der Bestellung eines Gremiums, seine Größe und seine Relevanz.

Die Prozesse, die zu den Einflüssen situativer Faktoren auf die Situation von Frauen in Gewerkschaften führen, standen nicht im Fokus der Untersuchung, im empirischen Material finden sich jedoch mehrere Hinweise auf sie. Diese werde ich im Folgenden mit Bezug auf die am Beginn der Untersuchung aufgestellten Annahmen zusammenfassend erörtern.

Der Konnex zwischen der Zahl der weiblichen Mitglieder und dem Zeitpunkt des Entstehens einer Frauenstruktur sowie dem Aktivitätsniveau der Frauenstruktur ist – unter den Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Frauenarbeit – auf eine Form technischer Rationalität zurückzuführen. Eine gewerkschaftliche Frauenstruktur entsteht nur auf Initiative aktiver, ehrenamtlich tätiger GewerkschafterInnen, ebenso werden die Aktivitäten einer Frauenstruktur wesentlich von den ehrenamtlich tätigen Frauen getragen. Je mehr weibliche Mitglieder eine Gewerkschaft hat, desto höher ist tendenziell die Zahl der aktiven Frauen. Eine ‚kritische Masse‘ aktiver Frauen ist Voraussetzung für die Herausbildung einer Frauenstruktur und die Entfaltung ihrer Aktivität.

Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau üben ihren Einfluss auf die Gewerkschaft vor allem über die Gewerkschaftsmitglieder, d.h. als interne situative Faktoren, aus. Dies erfolgt zum einen über die branchenspezifischen Möglichkeiten gewerkschaftlichen Engagements, was sich mit dem empirischen Material deutlich belegen lässt. Zum anderen wirken sich Branche, Berufsstatus und Qualifikation über die individuellen Werte, Einstellungen und Präferenzen sowohl der Frauen als auch der Männer aus. Im erhobenen Material lassen sich mehrere Hinweise darauf finden, dass sich eine höhere Qualifikation positiv auf das Ausmaß des gewerkschaftlichen Engagements von Frauen und teilweise auch auf ihre Teilhabe an den Entscheidungsstrukturen auswirkt. Dazu, wie sich Berufsstatus und Qualifikation über das Verhalten von Gewerkschaftsmännern auswirken, gibt es weniger Hinweise, die zudem widersprüchlich sind. Über welche Prozesse sich Branche, Berufsstatus und Qualifikation der Mitglieder einer Gewerkschaft auf die Situation von Frauen in der Gewerkschaft auswirken, bedarf weiterer Untersuchungen auf der Mikroebene.

Spezifische Normen der Legitimität in der Domäne einer Gewerkschaft bilden potentiell einen Faktor, der zu Differenzen in der Situation von Frauen in verschiedenen Gewerkschaften führen kann. Diese Normen waren zwar nicht Fokus der Untersuchung, sollten aber bei hoher Relevanz im empirischen Material sichtbar sein. Dies ist nicht der Fall. Lediglich in einem Punkt, den Unterschieden beim Beschluss von Quotenregelungen, gibt es schwache Hinweise, dass (neben anderen Faktoren) Überlegungen zur Außenwirkung, die mit Legitimitätsnormen verknüpft ist, relevant sind. Der Einfluss des Legitimationsdrucks der spezifischen Umwelt (über den die Umwelt als externer situativer Faktor ohne den Weg über die Mitglieder wirkt) ist im Fall der Gewerkschaften aller-

dings nicht leicht vom Einfluss der Werte und Einstellungen der Mitglieder zu unterscheiden. Ob und in welchem Ausmaß Legitimationsdruck aus der spezifischen Umwelt bei der zunehmenden Integration von Frauen eine Rolle spielt, müsste anhand konkreter Fälle auf der Mikroebene untersucht werden.

Die Annahme, dass größere Gewerkschaften im Allgemeinen aufgrund der höheren Sichtbarkeit Frauen und ihre Interessen zumindest nach außen hin mehr integrieren, hat sich als nicht zutreffend herausgestellt. Die Größe der Gewerkschaft nimmt zwar einen positiven Einfluss auf bestimmte Indikatoren der Integration von Frauen, sie wirkt jedoch vor allem über die Ressourcenlage und über eine eventuelle Konkurrenz um die Führungsrolle in der Gewerkschaftsbewegung, weiters über die mit der Gewerkschaftsgröße variierende Größe von Gremien.

Am Beginn der Untersuchung war die Annahme formuliert worden, dass Frauen als Gruppe in einer Gewerkschaft mehr Macht besitzen, wenn sie einen höheren Anteil an den Mitgliedern stellen. Laut den Ergebnissen begünstigt ein höherer Anteil weiblicher Mitglieder die Erlangung von Vertretungsrechten, die Wahl von Frauen in Spitzenpositionen und etwas auch die Präsenz von Fraueninteressen in Forderungen der Gewerkschaft. Nach den Hinweisen aus dem empirischen Material kommt es dazu weniger aufgrund einer mit dem höheren Anteil an den Mitgliedern verbundenen Machtposition der Frauen. Wesentlich dürfte vielmehr sein, dass den Frauen ab einem bestimmten zahlenmäßigen Anteil diese Rechte eher zugestanden werden, da in den Gewerkschaften das Prinzip der Gruppenrepräsentation gilt. Somit erklären allgemeingewerkschaftliche Legitimitätsnormen in Zusammenwirken mit dem spezifischen Frauenanteil an den Mitgliedern bestimmte Unterschiede in der Situation von Frauen in Gewerkschaften. Ähnlich führt das Zusammenspiel gewerkschaftlicher Normen mit dem spezifischen Anteil weiblicher Mitglieder dazu, dass sich die Einrichtung von Frauenstrukturen in stark weiblich dominierten Gewerkschaften verzögert. Frauenstrukturen sind als Sonderstrukturen für Minderheiten konzipiert; wenn Frauen die Mehrheit bilden, dann erscheint die Einrichtung von Frauenstrukturen nicht notwendig.

V.2 Allgemeines zur Situation von Frauen in Gewerkschaften

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die Arbeitsteilung im Privatbereich weiterhin den wesentlichen Grund für das unterschiedliche gewerkschaftliche Engagement und die unterschiedliche Teilhabe der Geschlechter darstellt. Die nach wie vor ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wirkt in Kombination mit den hohen zeitlichen Anforderungen gewerkschaftlicher Tätigkeit als wesentliche Ursache der Unterrepräsentation von Frauen in den Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaften. Ein Potential zur Veränderung liegt im manchmal berichteten gestiegenen Familienengagement jüngerer Männer,

welches dazu führt, dass zunehmend Männer die hohen Ansprüche an zeitlicher Verfügbarkeit nicht mehr erfüllen wollen oder können. Um die Chancen der Teilhabe von Frauen und stärker in der Familienarbeit engagierten Männern zu erhöhen, wäre zum einen günstig, wenn in den Gewerkschaften die hohen Ansprüche an zeitliche Verfügbarkeit auf das sachlich gebotene Ausmaß verringert werden. Zum anderen wäre förderlich, wenn Frauen durch die gerechtere Aufteilung der unbezahlten Arbeit entlastet werden, um so mehr Zeit für gewerkschaftliche Tätigkeit zu haben.

Sowohl in Österreich als auch in Deutschland ist es in den Jahrzehnten nach 1945 zu einer Verbesserung der Integration der Frauen in ihre Gewerkschaften gekommen. Dabei ist zunehmend eine Angleichung der Situation der Frauen in den Gewerkschaften zu beobachten, die Differenzen zwischen den Gewerkschaften werden geringer. So gibt es mittlerweile in allen Gewerkschaften eine Frauenstruktur und in fast allen Gewerkschaften ist sie Bestandteil der Satzung bzw. Geschäftsordnung. In beinahe allen Gewerkschaften sind Frauen in den Spitzengremien präsent und in vielen Gewerkschaften haben Frauen das Amt einer stellvertretenden Vorsitzenden inne. Die Präsenz von Frauen in Gremien und Positionen ist gestiegen und nähert sich der proportionalen Repräsentation, die in einigen Gewerkschaften – in Deutschland häufiger als in Österreich – bereits erreicht ist. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass es hier in mehreren Jahren zu einer Angleichung der Gewerkschaften kommt und Frauen in den gewerkschaftlichen Gremien zunehmend entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sind. Wenn es zu den oben angeführten Änderungen in den Anforderungen an gewerkschaftliches Engagement und der Verteilung der unbezahlten Arbeit kommt, kann diese Angleichung schneller und leichter vonstatten gehen.

Die zwar mit unterschiedlicher Geschwindigkeit, aber doch in allen untersuchten Gewerkschaften auftretende Verbesserung der Integration von Frauen hat eine Ursache in den gesamtgesellschaftlichen Veränderungen und den in Folge gewandelten Legitimitätsanforderungen. Diese führen dazu, dass die Forderungen der Frauen innerhalb der Gewerkschaften nicht mehr völlig negiert werden können. Ein weiterer Grund liegt vermutlich darin, dass angesichts des fast überall auftretenden Rückgangs der Mitgliederzahlen es für die Gewerkschaften wichtiger geworden ist, Frauen als Mitglieder zu gewinnen und zu halten, zumal der Frauenanteil bei den Beschäftigten kontinuierlich steigt. Die Präsenz von Frauen in den Gremien und die Integration von Frauenanliegen in die Interessenvertretung wirken sich förderlich auf den Beitritt von Frauen aus. Auf dem Hintergrund des kontinuierlichen Mitgliederrückgangs könnte diese Funktion als Mittel der Mitgliederrekrutierung und -bindung in den letzten Jahren dazu beigetragen haben, dass die Gewerkschaftsmänner den Forderungen der Frauen nach stärkerer Teilhabe an den Entscheidungsstrukturen sowie der Berücksichtigung

von Fraueninteressen weniger Widerstand entgegensetzen und punktuell sogar fördernd tätig werden.¹

Eine alternative Erklärung für die gestiegene Teilhabe der Frauen an den Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaften könnte in der These der schrumpfenden Institutionen gesehen werden. Nach dieser These führt die Abnahme des Status einer Institution dazu, dass Männer weniger Interesse an Positionen in ihr haben und es in der Folge für Frauen leichter ist, in Positionen zu gelangen. Sowohl in Österreich als auch in Deutschland haben die Gewerkschaften Macht einbußen erlitten. Im empirischen Material der vorliegenden Untersuchung lassen sich jedoch weder für Österreich noch für Deutschland Hinweise darauf finden, dass die Zunahme der weiblichen Präsenz in den Entscheidungsstrukturen auf gesunkene Ambitionen der Männer zurückzuführen sein könnte.

In einigen Gewerkschaften hat die Teilhabe von Frauen in den Gremien (annähernd) proportionale Repräsentation erreicht. Ist dies ein Anzeichen dafür, dass das Geschlecht in den Gewerkschaften weniger relevant wird? Die Frage ist zu verneinen. Proportionale Präsenz von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien und Positionen ist in der Regel auf gezielte Maßnahmen zurückzuführen: vor allem auf Quotenregelungen und das Ansprechen von Frauen, um sie für Kandidaturen zu gewinnen. Diese Maßnahmen sind eindeutig geschlechtsbezogen, die durch sie erreichte proportionale Repräsentation deshalb kein Anzeichen für die Irrelevanz von Geschlecht.

V.3 Implikationen für Theorie und Forschung

Der Analyse ist ein spezifisches Modell der Gewerkschaft zugrundegelegt worden. Dieses Modell hat sich als tauglicher Ausgangspunkt herausgestellt, die Ergebnisse führen zu seiner Modifikation und Erweiterung. Einige der am Beginn angenommenen Beziehungen zwischen Faktoren und Merkmalen sind bestätigt worden, andere müssen verworfen werden. Schließlich sind zusätzliche Faktoren in das Modell aufzunehmen.

¹ Im empirischen Material finden sich für diese sehr wahrscheinliche Annahme allerdings keine Belege. Im Zuge der Interviews wurde überhaupt nur in einer einzigen Gewerkschaft (der Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr in Österreich) angeführt, dass die Präsenz von Frauen in Funktionen und Positionen sich positiv auf die Rekrutierung und Bindung von weiblichen Mitgliedern auswirke. Es wurde dabei jedoch kein Bezug zum Mitglieder-rückgang hergestellt. (Die Äußerung erfolgte in Zusammenhang mit dem Bericht über die gewerkschaftsinterne Förderung von Frauen durch einige Männer.) In einer detaillierten Analyse von Gewerkschaftstagsprotokollen und einer höheren Zahl von Experten- oder Intensivinterviews wäre der Frage nachzugehen, ob die Funktion der Förderung von Frauen und ihren Interessen als Mittel zur Mitgliederbindung und -rekrutierung in Zeiten sinkender Mitgliederzahlen wirklich keine wichtige Rolle spielt oder ob sie aus anderen Gründen in den geführten Expertinneninterviews und den analysierten Dokumenten nicht aufscheint.

Am Beginn der Untersuchung wurden einige Annahmen und Hypothesen aufgestellt, die aus theoretischen Annahmen, Plausibilitätsüberlegungen und empirischen Studien (zu Gewerkschaften und zu Erwerbsorganisationen) abgeleitet worden waren. Die Analyse bestätigt mehrere dieser Annahmen, einige stellen sich jedoch als unzutreffend heraus. Wo es sich um Annahmen handelt, die aus Untersuchungen zu einem anderen Organisationstypus abgeleitet sind, ist es erklärlich, dass sie auf die Organisation Gewerkschaft nicht zutreffen, da sich Gewerkschaften als Interessenverband in wesentlichen Merkmalen – v.a. der Konstitution ‚von unten‘ und der Relevanz der repräsentativen Effektivität – von Erwerbsorganisationen unterscheiden. Dies zeigt – zumindest für die untersuchten Fragestellungen – auf, dass die Möglichkeiten der Bildung von Hypothesen, die für Organisationen allgemein Gültigkeit beanspruchen können, begrenzt sind. Mehrere der Ausgangshypothesen der vorliegenden Untersuchung wurden aus Annahmen zur Teilhabe von Frauen in Gewerkschaften, die von Ledwith und Colgan (2002: 21–2) anhand einer vergleichenden Betrachtung mehrerer Länder aufgestellt wurden, abgeleitet. Sie haben sich nur teilweise bestätigt, was zum einen zur Präzisierung der Hypothesen und der in ihnen verwendeten Begriffe führt, zum anderen darauf hinweist, dass es länderspezifische Differenzen geben könnte. Letzterem wäre in zukünftiger Forschung nachzugehen.

Mehrere plausible Annahmen zu Zusammenhängen zwischen situativen Faktoren und der Situation von Frauen in Gewerkschaften (z.B. stärkere Vertretungsrechte der Frauenstruktur, wenn der Anteil der weiblichen Mitglieder hoch ist) haben sich bestätigt, einige jedoch nicht (z.B. ist nicht generell eine bessere Repräsentanz von Frauen in Gremien zu beobachten, wenn der Frauenanteil bei den Mitgliedern hoch ist). Stellenweise ist sogar ein den Plausibilitätsannahmen entgegengesetzter Zusammenhang zu beobachten (z.B. sinkt die Repräsentation von Frauen am Gewerkschaftstag, wenn der Anteil der weiblichen Mitglieder hoch ist). Für die Mehrzahl der zu beobachtenden Zusammenhänge lassen sich Erklärungen für ihr Zustandekommen finden und ihr Auftreten erscheint plausibel. Einleuchtende Begründungen gäbe es allerdings auch für andere, nicht zu beobachtende Zusammenhänge. Insgesamt ist festzustellen, dass nur die empirische Überprüfung zeigt, welche Zusammenhänge aus der Menge an möglichen und plausibel erscheinenden tatsächlich vorkommen.

Die Hypothese zum positiven Zusammenhang von Größe und interner Differenzierung, die Geltung für Organisationen allgemein beansprucht und für Gewerkschaften bereits bestätigt wurde, muss für Frauenstrukturen als einem Aspekt von gewerkschaftsinterner Differenzierung modifiziert werden. Demnach ist für die Entstehung einer Frauenstruktur primär die Zahl der weiblichen Mitglieder relevant und nicht die Größe der Gewerkschaft; zusätzlich wirkt sich ein sehr hoher Anteil weiblicher Mitglieder hemmend aus. Diese modifizierte Hypothese kann für weitere Untersuchungen auf gruppenspezifische Strukturelemente erweitert werden: Je größer eine Gruppe, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit,

dass es ein gruppenspezifisches gewerkschaftsinternes Strukturelement gibt; wenn jedoch der Anteil der Gruppe weit über der Hälfte liegt, kommt es seltener bzw. später zur Einrichtung einer gruppenspezifischen Sonderstruktur. In zukünftiger Forschung könnte nicht nur überprüft werden, ob diese Hypothese für andere im Allgemeinen unterrepräsentierte Gruppen bestätigt werden kann, sondern auch, ob sie auf andere Interessenorganisationen zutrifft. Ebenso wäre bei anderen aus den Ergebnissen gewonnenen Hypothesen der Frage nachzugehen, ob und wie sie auf andere Interessenorganisationen sowie auf andere unterrepräsentierte Gruppen erweitert werden können.

Laut den Ergebnissen der Analyse beeinflussen diejenigen situativen Faktoren, die quantitative Faktoren im engeren Sinn darstellen (Größe der Gewerkschaft, Zahl der weiblichen Mitglieder, Frauenanteil), deutlich die untersuchten Indikatoren der Situation von Frauen in Gewerkschaften. Auch einer der intervenierenden Faktoren, die Gremiengröße, ist ein solch quantitativer, auf Rationalskalen-Niveau vorliegender Faktor. Zahlenmäßige Gegebenheiten tragen somit wesentlich zur Erklärung von Unterschieden in der Situation von Frauen in Gewerkschaften bei. Die konkreten Auswirkungen ergeben sich teilweise aus der Kombination mit anderen Faktoren.

Die Analyse hat gezeigt, dass situative Faktoren bedeutend sind und identifizierbare konkrete Auswirkungen haben. Die meisten Zusammenhänge zwischen situativen Faktoren und Merkmalen der Gewerkschaften sind nicht deterministischer Art, d.h. ein Faktor ist nicht zugleich notwendige und hinreichende Bedingung für ein bestimmtes Merkmal. Nur ganz wenige Effekte situativer Faktoren könnten als Anzeichen eines deterministischen Zusammenhangs gedeutet werden, die zugrunde liegende Fallzahl ist in diesen Fällen jedoch äußerst gering; aufgrund der sehr geringen Fallzahl und des Umstandes, dass die überwiegende Zahl der Effekte nicht-deterministischer Art ist, gehe ich vorläufig nicht davon aus. Es ist zwar keine deterministische Wirkung situativer Faktoren auf Organisationsmerkmale anzunehmen, jedoch üben die einzelnen Faktoren bestimmte Einflüsse aus, die in der Mehrzahl der Fälle beobachtet werden können. Unter der Annahme, dass den individuellen und korporativen AkteurInnen Handlungsspielräume offen stehen, machen die Ergebnisse deutlich, dass bei einer gegebenen Konstellation von Rahmenbedingungen bestimmte Entscheidungen wahrscheinlicher sind als andere.

Da der Fokus der Untersuchung auf Erklärungen für Unterschiede zwischen den Gewerkschaften liegt, sind gesamtgesellschaftliche Faktoren nicht in die Analyse miteinbezogen worden. Die Ergebnisse weisen allerdings darauf hin, dass gemäß den Annahmen der institutionalistischen Organisationstheorie gesamtgesellschaftliche Normen einen Einfluss auf die Gewerkschaften ausüben. Dies hat zur Folge, dass die Gewerkschaftsstrukturen sich ähnlicher werden und die Unterschiede zwischen ihnen geringer.

Inwieweit die in beiden Ländern festgestellten Effekte der situativen Faktoren auf Länder verallgemeinerbar sind, die sich in ihren Rahmenbedingungen von Österreich und Deutschland unterscheiden, muss zukünftige Forschung weisen. Anzumerken ist, dass die Erforschung von Unterschieden zwischen Gewerkschaften und ihren Determinanten in Zukunft voraussichtlich an engere Grenzen stößt als bisher. Aufgrund des Einflusses gesamtgesellschaftlicher Normen werden die Gewerkschaften sich in bestimmten Aspekten (wie der Präsenz von Frauen in Gremien) ähnlicher. Forschungen zu Unterschieden in den Strukturen der Gewerkschaften, die sich nicht auf die Vergangenheit beziehen, werden voraussichtlich mit der Zeit immer weniger Differenzen feststellen können. Des Weiteren erschweren die aktuellen Entwicklungen der Gewerkschaftssysteme eine Untersuchung des Einflusses von Branche, Berufsstatus und Qualifikationsniveau. So wie in Österreich und Deutschland gibt es in auch anderen Ländern einen Trend hin zu Multibranchengewerkschaften und heterogen zusammengesetzten Gewerkschaften. Effekte der Branche oder auch des Sektors sowie von Berufsstatus und Qualifikation werden damit auf gesamtgewerkschaftlicher Ebene noch stärker als bisher verwischt bzw. neutralisiert.

Die Erörterung der Prozesse, die zu den beobachteten Zusammenhängen zwischen situativen Faktoren und Indikatoren der Situation von Frauen in Gewerkschaften führen, zeigt, dass je nach betrachtetem Aspekt organisationsinterne und -externe Faktoren bzw. Faktoren auf den drei Ebenen der Organisationsanalyse (Makro-, Meso- und Mikroebene) zusammenwirken und die konkrete Situation von Frauen in Gewerkschaften herstellen. Auf der Makroebene sind z.B. die geschlechtsspezifische Aufteilung der unbezahlten Arbeit und die branchenspezifischen Arbeitsbedingungen relevant, auf der Mesoebene Statutenregelungen und Anforderungen an ehrenamtliches Engagement, auf der Mikroebene die Handlungen von Individuen.

Der Fokus der vorliegenden Untersuchung liegt auf strukturellen Faktoren. Die Prozesse auf Mikroebene, die zu den beobachteten Zusammenhängen führen, standen nicht im Zentrum der Untersuchung, in den empirischen Ergebnissen sind jedoch einige Hinweise enthalten. Die auf Grundlage der empirischen Ergebnisse und theoretischer Überlegungen formulierten Annahmen zu den hinter den beobachteten Effekten liegenden Prozessen bieten mehrere Ausgangspunkte für die weiterführende Forschung. Im Folgenden werden einige Ergebnisse angeführt, die sich besonders dafür eignen.

Das Qualifikationsniveau der Mitglieder wirkt sich in ein paar Aspekten auf die Arbeit der Frauenstruktur und auf die Präsenz von Frauen in den Entscheidungsstrukturen aus. In Forschung auf der Mikroebene wäre zum einen der Frage nachzugehen, ob die aufgrund von Plausibilität oder Hinweisen im Material aufgestellten Annahmen zum Zustandekommen dieses Einflusses auf Seite der weiblichen Mitglieder zutreffen. Zum anderen wäre zu untersuchen, wie sich das Qualifikationsniveau der Männer auf deren Einstellung zur Integration von

Frauen in die Gewerkschaft sowie auf ihr Verhalten in den diesbezüglichen Belangen auswirkt. Zu diesem Punkt liegt kaum empirisches Material vor, eine naheliegende Plausibilitätsannahme wird durch die spärlichen empirischen Befunde nicht gestützt. Dabei wäre auch noch zu klären, ob und in welchem Ausmaß neben persönlichen Wertvorstellungen die Anpassung der männlichen Gewerkschaftsmitglieder an wahrgenommene Normen zur Geschlechtergleichstellung von Bedeutung für die Zustimmung zu den Forderungen der Frauen ist.

Überraschenderweise gibt es bei Gewerkschaften des Eisenbahnbereichs Hinweise darauf, dass ein höheres Ausmaß der Integration von Frauen und ihren Interessen in die Gewerkschaftsarbeit vorliegt, als sich aufgrund anderer Merkmale dieser Gewerkschaften schließen ließe. Den Gründen dafür wäre in einer Untersuchung auf der Mikroebene nachzugehen. Ein weiteres unerwartetes Ergebnis ist jenes der Zusammenhänge zwischen dem Anteil der weiblichen Mitglieder sowie der Größe der Gewerkschaft und dem relativen Frauenanteil in Gremien, wobei auch die Größe des Gremiums eine Rolle spielt. Es lassen sich einige Vermutungen zum Zustandekommen dieser Effekte aufstellen, diese wären in einer Untersuchung auf der Mikroebene zu überprüfen. Dabei sollte auch nach weiteren Erklärungen gesucht werden.

Solche und andere weiterführende Untersuchungen auf der Handlungsebene bzw. aus der Akteursperspektive könnten die vorliegenden Ergebnisse zu den strukturellen Faktoren ergänzen.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Literatur

- Abraham, Martin (2001): Rational Choice-Theorie und Organisationsanalyse. Vortrag auf der Tagung der Arbeitsgruppe „Organisationssoziologie“, 23./24.3.2001, Universität Bielefeld.
- Abraham, Martin/Günter Büschges (2004): Einführung in die Organisationssoziologie. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Achatz, Juliane/Stefan Fuchs/Nina von Stebut/Christine Wimbauer (2002): Geschlechterungleichheit in Organisationen. Zur Beschäftigungslage hochqualifizierter Frauen. In: Jutta Allmendinger/Thomas Hinz (Hg.): Organisationssoziologie. Sonderheft 42 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 284–318.
- Acker, Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Judith Lorber/Susan A. Farrell (Hg.): The Social Construction of Gender. Newbury Park: Sage, S. 162–179.
- Acker, Joan (1992): Gendering Organizational Theory. In: Albert J. Mills/Peta Tancred (Hg.): Gendering Organizational Analysis. Newbury Park: Sage, S. 248–260.
- Acker, Joan (1999): Gender and Organizations. In: Janet Saltzman Chafetz (Hg.): Handbook of the Sociology of Gender. New York: Kluwer, S. 177–194.
- Allmendinger, Jutta/Thomas Hinz (2002): Perspektiven der Organisationssoziologie. In: Jutta Allmendinger/Thomas Hinz (Hg.): Organisationssoziologie. Sonderheft 42 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 9–28.
- Allmendinger, Jutta/Astrid Podsiadlowski (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Bettina Heintz (Hg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 276–307.
- Antos, Joseph R./Mark Chandler/Wesley Mellow (1980): Sex Differences in Union Membership. In: Industrial and Labor Relations Review 2/1980 (33), S. 162–169.
- Apeloig, Benjamin (2004): Vom „Arbeitnehmerpatriarchat“ zur „Geschlechterdemokratie“? Die Personalpolitik der Gewerkschaften unter dem Aspekt der Chancengleichheit. Diplomarbeit. Berlin: Freie Universität Berlin.
- Apeloig, Benjamin/Gertraude Krell (2005): „Chancen! Gleich“ Auch für die Beschäftigten der Gewerkschaften? Analyse vorliegender Studien und eigener Befunde (Diskussionsbeiträge des Instituts für Management 29/05). Berlin: Freie Universität Berlin.
- Appelt, Erna (1995): Frauen und Sozialpartnerschaft: Ein Nicht-Verhältnis? In: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt (Hg.): Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbericht 1995. Wien: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt, S. 610–614.
- Armington, Klaus (1988): Die Entwicklung der westdeutschen Gewerkschaften 1950–1985. Frankfurt, New York: Campus.
- Artner, Renate (1990): Gewerkschaftspolitik auf Kosten der Frauen? Diplomarbeit. Wien: Universität Wien.

- Augeneder, Sigrid/Wolfgang Maderthaner/Reinhard Mittersteiner (Hg.) (1990): *Metallerleben. 100 Jahre Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie*. Wien: Verlag des ÖGB.
- Baron, James N./Brian S. Mittman/Andrew E. Newman (1991): Targets of Opportunity: Organizational and Environmental Determinants of Gender Integration within the California Civil Service, 1979–1985. In: *American Journal of Sociology* 6/1991 (96), S. 1362–1401.
- Berger, Ulrike/Isolde Bernhard-Mehlich (1999): Die Verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie. In: Alfred Kieser (Hg.): *Organisationstheorien*. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S. 133–168.
- Berscheid, Ellen (1985): Interpersonal Attraction. In: Gardner Lindzey/Elaine Aronson (Hg.): *Handbook of Social Psychology*. 3. Auflage, S. 413–484.
- Bielby, William T./James N. Baron (1984): A Woman's Place Is with Other Women: Sex Segregation Within Organizations. In: Barbara Reskin (Hg.): *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies*. Washington, DC: National Academy Press, S. 27–55.
- Bilden, Helga/Regine Marquardt/Nicola Poppe (1994): *Frau geht voraus. Frauen – ein unterschätztes Innovationspotential in den Gewerkschaften*. München: Profil.
- Billmaier, Erwin/Robert Rosak/Luis Seebacher (1967): *100 Jahre. Geschichte der Bau- und Holzarbeiter Österreichs*. Wien: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter.
- Blaschke, Sabine (1999): Gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Österreich. In: *Zeitschrift für Soziologie* 1/1999 (28), S. 60–71.
- Blaschke, Sabine (2002): Gewerkschaftliche Reorganisation in Österreich: der ÖGB auf dem Weg zu einem Bund von Multibranchengewerkschaften. In: *Industrielle Beziehungen* 4/2002 (9), S. 381–401.
- Blaschke, Sabine (2003): *Austrian Trade Unions – Towards Mainstreaming Gender?* Unveröffentlichtes Typoskript zur Posterpräsentation am 13. Weltkongress der International Industrial Relations Association in Berlin, September 2003. Wien.
- Blaschke, Sabine (2005): Austria: A Case of Limited Restructuring. In: Jeremy Waddington (Hg.): *Restructuring Representation. The Merger Process and Trade Union Structural Development*. Bruxelles: P.I.E. – Peter Lang, S. 67–86.
- Blaschke, Sabine (2006): Restructuring as a reaction to growing pressure on trade unionism: the case of the Austrian ÖGB. In: *Industrial Relations Journal* 2/2006 (37), S. 147–163.
- Blau, Peter Michael (1978): Einleitung: Parallelen und Kontraste struktureller Analysen. In: Peter Michael Blau (Hg.): *Theorien sozialer Strukturen. Ansätze und Probleme*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 9–26.
- Blau, Peter Michael/Richard A. Schoenherr (1971): *The Structure of Organizations*. New York: Basic Books.
- Bogner, Alexander/Wolfgang Menz (2002): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Alexander Bogner/Beate Littig/Wolfgang Menz (Hg.): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. Opladen: Leske + Budrich, S. 33–70.
- Borris, Maria (1977): *25 Jahre Frauenarbeit in der IG Metall. Zwischen Sozialpolitik und Lohnkampf* (Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland Nr. 71). Frankfurt am Main: Union.
- Boudon, Raymond (1980): *Die Logik des gesellschaftlichen Handelns*. Darmstadt: Luchterhand.

- Boudon, Raymond/Francois Bourricaud (1992): Soziologische Stichworte. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Braithwaite, Mary/Catherine Byrne (1994): Women in Decision-making in Trade Unions. Brussels: ETUC.
- Briskin, Linda (1999): Autonomy, Diversity, and Integration: Union Women's Separate Organizing in North America and Western Europe in the Context of Restructuring and Globalization. In: Women's Studies International Forum 5/1999 (22), S. 543–554.
- Broessler, Agnes (2006): Wilhelmine Moik. Ein Leben für die gewerkschaftliche Frauenpolitik. Wien: Verlag des ÖGB.
- Bundeskanzleramt (Hg.) (1975): Bericht über die Situation der Frau in Österreich. Frauenbericht 1975. Heft 7. Wien: Bundeskanzleramt.
- Bundesmann-Jansen, Jörg/Joke Frerichs (1996): Gewerkschaften im Umbruch. Aspekte des politischen, kulturellen und organisatorischen Wandels. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 6/1996 (47), S. 345–356.
- Camen, Gabriele von (1993): Zwei Schritte vor – ein Schritt zurück. Der DGB und seine Frauenpolitik. In: Thomas Leif/Ansgar Klein/Hans-Josef Legrand (Hg.): Reform des DGB. Herausforderungen, Aufbruchspläne und Modernisierungskonzepte. Köln: Bund-Verlag, S. 280–282.
- Child, John (1972): Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice. In: Sociology 1/1972 (6), S. 1–22.
- Child, John/Ray Loveridge/Malcolm Warner (1973): Towards an Organizational Study of Trade Unions. In: Sociology 1/1973 (7), S. 71–91.
- Clegg, Stewart/David Dunkerly (1980): Organization, Class and Control. London: Routledge & Kegan.
- Cockburn, Cynthia (1991): In the Way of Women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations. Basingstoke: Macmillan.
- Cockburn, Cynthia (1995): Strategien für eine Geschlechterdemokratie: Frauen und der Europäische Soziale Dialog (Soziales Europa, Beiheft 4/95). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Cockburn, Cynthia (1996): Strategies for Gender Democracy. Strengthening the Representation of Trade Union Women in the European Social Dialogue. In: European Journal of Women's Studies 1/1996 (3), S. 7–26.
- Coleman, James S. (1978): Soziale Struktur und Handlungstheorie. In: Peter Michael Blau (Hg.): Theorien sozialer Strukturen. Ansätze und Probleme. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 76–92.
- Coleman, James S. (1979): Macht und Gesellschaftsstruktur. Tübingen: Mohr.
- Coleman, James S. (1991): Grundlagen der Sozialtheorie, Band 1: Handlungen und Handlungssysteme. München: Oldenbourg.
- Coleman, James S. (1992): Grundlagen der Sozialtheorie, Band 2: Körperschaften und die moderne Gesellschaft. München: Oldenbourg.
- Colgan, Fiona/Sue Ledwith (2002): Gender, diversity and mobilisation in UK trade unions. In: Fiona Colgan/Sue Ledwith (Hg.): Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives. London: Routledge, S. 154–185.
- Cook, Alice H./Val R. Lorwin/Arlene Kaplan Daniels (1992): The Most Difficult Revolution. Women and Trade Unions. Ithaca and London: Cornell University Press.

- Coser, Lewis A. (1974): *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: The Free Press.
- Crouch, Colin (1993): *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Clarendon Press.
- Crozier, Michel/Erhard Friedberg (1993): *Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation*. Neuausgabe der deutschen Originalausgabe von 1979 mit dem Titel ‚Macht und Organisation: die Zwänge kollektiven Handelns‘, Athäneum, Königstein. Frankfurt am Main: Anton Hain.
- Cunnison, Sheila/Jane Stageman (1995): *Feminizing the Unions. Challenging the culture of masculinity*. Aldershot: Avebury.
- Curtin, Jennifer (1999): *Women and Trade Unions. A comparative perspective*. Aldershot: Ashgate.
- Cyba, Eva (2000): *Geschlecht und soziale Ungleichheit. Konstellationen der Frauenbenachteiligung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Cyba, Eva/Ulrike Papouschek (1996): *Women's interests in the workplace. Between delegation and self-representation*. In: *Transfer* 1/1996 (2), S. 61–81.
- Cyert, Richard M./James G. March (1963): *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Daumann, Frank (1999): *Interessenverbände im politischen Prozess. Eine Analyse auf Grundlage der Neuen Politischen Ökonomie*. Tübingen: Mohr.
- Deery, Stephen/Helen De Cieri (1991): *Determinants of Trade Union Membership in Australia*. In: *British Journal of Industrial Relations* 1/1991 (29), S. 59–73.
- Denzin, Norman K. (1978): *The Research Act. A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. Second Edition. New York: McGraw-Hill.
- Derichs-Kunstmann, Karin (1993): *Frauen in der Männergewerkschaft. Die Geschichte des Deutschen Gewerkschaftsbundes in der Nachkriegszeit unter dem Gesichtspunkt des Geschlechterverhältnisses*. In: *Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): „Da haben wir uns alle schrecklich geirrt...“ Die Geschichte der gewerkschaftlichen Frauenarbeit im Deutschen Gewerkschaftsbund von 1945 bis 1960*. Pfaffenweiler: Centaurus, S. 63–129.
- Derichs-Kunstmann, Karin (Hg.) (2000): *Auf den Spuren der Frauen in der Geschichte der Gewerkschaften. Materialien zur Frauenarbeit und Frauengeschichte in der Gewerkschaft ÖTV*. Recklinghausen: Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation.
- Dickens, Linda (2000): *Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions*. In: *Transfer* 2/2000 (6), S. 193–208.
- DiMaggio, Paul J./Walter W. Powell (1983): *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*. In: *American Sociological Review* 2/1983 (48), S. 147–160.
- DiMaggio, Paul J./Walter W. Powell (1991): *Introduction*. In: *Walter W. Powell/Paul J. DiMaggio (Hg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, S. 1–38.
- Donaldson, Lex (1985): *In Defence of Organization Theory: A Reply to the Critics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Donaldson, Lex (1995): *Contingency Theory*. Aldershot: Dartmouth.
- Donaldson, Lex (1996a): *The Normal Science of Structural Contingency Theory*. In: *Stewart R. Clegg/Cynthia Hardy/Walter R. Nord (Hg.): Handbook of Organization Studies*. London: Sage, S. 57–76.

- Donaldson, Lex (1996b): *For Positivist Organization Theory*. London: Sage.
- Donaldson, Lex/Malcolm Warner (1976): *Bureaucratic and Democratic Structure in Occupational Interest Associations*. In: Derek S. Pugh/Christopher R. Hinings (Hg.): *Organizational Structure. Extensions and Replications. The Aston Programme II*. Westmead: Saxon House, S. 67–86.
- Duncan, Simon (1998): *Theorising Gender Systems in Europe*. In: Birgit Geissler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin: edition sigma, S. 195–227.
- Dürrenberger, Gregor/Jeanette Behringer (1999): *Die Fokusgruppe in Theorie und Anwendung*. Stuttgart: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg.
- Ebbinghaus, Bernhard (2003): *Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich*. In: Wolfgang Schroeder/Bernhard Weßels (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 174–203.
- Ebbinghaus, Bernhard/Jelle Visser (2000): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Basingstoke: Macmillan.
- Eldridge, John E. (1973): *Sociology and Industrial Life*. London: Nelson.
- Endruweit, Günter (2004): *Organisationssoziologie*. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Erzberger, Christian (1998): *Zahlen und Wörter. Die Verbindung quantitativer und qualitativer Daten und Methoden im Forschungsprozeß (Statuspassagen und Lebensverlauf Band 11)*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Esser, Josef (2003): *Gewerkschaftsfusionen: Der Weg zu modernen Multibranchengewerkschaften*. In: Wolfgang Schroeder/Bernhard Weßels (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 65–85.
- Fassler, Martina (2005): *Ohne uns geht nichts! 60 Jahre ÖGB Frauen, „Frauen haben Zukunft“* (hg. vom Österreichischen Gewerkschaftsbund, Frauenabteilung). Wien: Verlag des ÖGB.
- Ferguson, Kathy E. (1984): *The Feminist Case Against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fiorito, Jack/Charles R. Greer (1986): *Gender Differences in Union Membership, Preferences, and Beliefs*. In: *Journal of Labor Research* 2/1986 (7), S. 145–164.
- Fladischer, Harald/Ilka Grach/Achim Lernbass/Markus Schweiger (2002): *Der Funktionär*. In: Marianne Egger de Campo/Christian Fleck (Hg.): *Gefährdete Rotte*. Graz: Institut für Soziologie, S. 171–192.
- Flecker, Jörg/Manfred Krenn (1999): *Risse im Fundament? Betriebliche Arbeitsbeziehungen im Wandel der Sozialpartnerschaft*. In: Ferdinand Karlhofer/Emmerich Tálos (Hg.): *Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf*. Wien: Signum, S. 47–74.
- Franzway, Suzanne (2000): *Women Working in a Greedy Institution: Commitment and Emotional Labour in the Union Movement*. In: *Gender, Work and Organization* 4/2000 (7), S. 258–268.
- Frese, Erich (1992): *Organisationstheorie: historische Entwicklung, Ansätze, Perspektiven*. Wiesbaden: Gabler.
- Froschauer, Ulrike/Manfred Lueger (2003): *Das qualitative Interview*. Wien: WUV-Universitätsverlag.

- Fuchs, Werner (1978): Organisation. In: Werner Fuchs/Rolf Klima/Rüdiger Lautmann/Otthein Rammstedt/Hanns Wienold (Hg.): Lexikon zur Soziologie. 2., verbesserte und erweiterte Auflage. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 548.
- Fuchs, Werner/Rolf Klima/Rüdiger Lautmann/Otthein Rammstedt/Hanns Wienold (Hg.) (1978): Lexikon zur Soziologie. 2., verbesserte und erweiterte Auflage. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Gagliardi, Pasquale (1986): The Creation and Change of Organizational Culture: A Conceptual Framework. In: *Organization Studies* 2/1986 (7), S. 117–134.
- Garcia, Ada/Isabelle Dumont/Bernard Hacourt (2003): *Women in Trade Unions: Making the Difference*. Brussels: European Trade Union Confederation.
- Gherardi, Silvia (1995): *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. London: Sage.
- Giddens, Anthony (1984): *The Constitution of Society: Outline of a Theory of Structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Gildemeister, Regine (2003): *Geschlechterdifferenzierungen im Horizont der Gleichheit*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Gray, Lois S. (1993): The Route to the Top: Female Union Leaders and Union Policy. In: Dorothy Sue Cobble (Hg.): *Women and Unions. Forging a Partnership*. Ithaca, New York: ILR Press, S. 378–393.
- Hall, Elaine J. (1993): Waitering/Waitressing: Engendering the Work of Table Servers. In: *Gender and Society* 3/1993 (7), S. 329–346.
- Hannan, Michael T./John Freeman (1977): The Population Ecology of Organizations. In: *American Journal of Sociology* 5/1977 (82), S. 929–964.
- Hannan, Michael T./John Freeman (1984): Structural Inertia and Organizational Change. In: *American Sociological Review* 2/1984 (49), S. 149–164.
- Hannan, Michael T./John Freeman (1989): *Organizational Ecology*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Hasse, Raimund/Georg Krücken (1999): *Neo-Institutionalismus*. Bielefeld: transcript.
- Hauch, Gabriella (1991): „Arbeite Frau! Die Gleichberechtigung kommt von selbst?“ Anmerkungen zu Frauen und Gewerkschaften in Österreich vor 1914. In: Helmut Konrad (Hg.): „Daß unsre Greise nicht mehr betteln gehn!“ Sozialdemokratie und Sozialpolitik im Deutschen Reich und in Österreich-Ungarn 1880 bis 1914. Wien und Zürich: Europaverlag, S. 62–86.
- Hegner, Friedhart (1978a): Organisationshandeln. In: Werner Fuchs/Rolf Klima/Rüdiger Lautmann/Otthein Rammstedt/Hanns Wienold (Hg.): Lexikon zur Soziologie. 2., verbesserte und erweiterte Auflage. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 551.
- Hegner, Friedhart (1978b): Organisationsstruktur. In: Werner Fuchs/Rolf Klima/Rüdiger Lautmann/Otthein Rammstedt/Hanns Wienold (Hg.): Lexikon zur Soziologie. 2., verbesserte und erweiterte Auflage. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 551.
- Heintz, Bettina/Eva Nadai/Regula Fischer/Hans Ummel (1997): *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main: Campus.
- Heinzel, Friederike (1990): *Frauen für Fraueninteressen. Die Entwicklung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft seit 1947*. Weinheim und München: Juventa.
- Hellriegel, Don/John W. Slocum/Richard W. Woodman (1992): *Organizational Behaviour*. St. Paul: West.

- Hemmer, Hans-Otto/Kurt Thomas Schmitz (Hg.) (1990): Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute. Köln: Bund-Verlag.
- Hill, Wilhelm/Raymond Fehlbaum/Peter Ulrich (1994a): Organisationslehre. Band 1. 5. überarb. Auflage. Bern: Haupt.
- Hill, Wilhelm/Raymond Fehlbaum/Peter Ulrich (1994b): Organisationslehre. Band 2. 5. überarb. Auflage. Bern: Haupt.
- Hillmann, Karl-Heinz (1994): Wörterbuch der Soziologie. 4. Auflage. Stuttgart: Kröner.
- Hoecker, Beate (1995): Politische Partizipation von Frauen. Kontinuität und Wandel des Geschlechterverhältnisses in der Politik. Ein einführendes Studienbuch. Opladen: Leske + Budrich.
- Hofbauer, Johanna (2002): Kontinuität und Wandel in betrieblichen Geschlechterbeziehungen an Beispielen der Mobilitäts- und Zeitkonkurrenz im Management. In: Christine Goldberg/Sieglinde Rosenberger (Hg.): KarriereFrauenKonkurrenz. Innsbruck u.a.: Studien-Verlag, S. 15–39.
- Homans, George Caspar (1978): Was heißt soziale „Struktur“? In: Peter Michael Blau (Hg.): Theorien sozialer Strukturen. Ansätze und Probleme. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 56–66.
- Honsberg, Sylvia (2001): Frauenlos. Geschlechterverhältnisse in den Gewerkschaften. Hamburg: VSA-Verlag.
- Horke, Gertraud (1977): Soziologie der Gewerkschaften. Wien: Europaverlag.
- HTV (Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr) (2004): Geschichte ist mehr als Vergangenheit. 100 Jahre Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr. 1904–2004. Wien: Verlag des ÖGB.
- Inheteen, Katharina (2002): Institutionelle Innovation in politischen Parteien. Geschlechterquoten in Deutschland und Norwegen. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Jarosch, Monika (2001): Frauenquoten in Österreich. Grundlagen und Diskussion. Innsbruck u.a.: StudienVerlag.
- Jauk, Daniela (2002): Beruf: Gewerkschafter. Zwischen Kollegenschaft und Spitzenfunktion. Diplomarbeit. Graz: Universität Graz.
- Jepperson, Ronald L. (1991): Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism. In: Walter W. Powell/Paul J. DiMaggio (Hg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press, S. 143–163.
- Jónasdóttir, Anna G. (1988): On the Concept of Interest, Women's Interests, and the Limitation of Interest Theory. In: Anna G. Jónasdóttir/Kathleen B. Jones (Hg.): The Political Interests of Gender. Developing Theory and Research within a Feminist Theory. London, New Delhi: Sage, S. 33–65.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.
- Karlhofer, Ferdinand (2005): Verbände: Mitgliederorientierung und strategische Neuausrichtung. In: Ferdinand Karlhofer/Emmerich Tálos (Hg.): Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven. Wien: LIT, S. 7–35.
- Karlhofer, Ferdinand (2006): Arbeitnehmerorganisationen. In: Herbert Dachs/Peter Gerlich/Herbert Gottweis/Helmut Kramer/Volkmar Lauber/Wolfgang C. Müller/Emmerich Tálos (Hg.): Politik in Österreich. Das Handbuch. Wien: Manz, S. 462–479.
- Karlhofer, Ferdinand/Emmerich Tálos (2000): Sozialpartnerschaft unter Druck. Trends und Szenarien. In: Anton Pelinka/Fritz Plasser/Wolfgang Meixner (Hg.): Die Zukunft der

- österreichischen Demokratie. Trends, Prognosen und Szenarien. Wien: Signum, S. 381–402.
- Kassel, Brigitte (2001): ...letztlich ging es doch voran! Zur Frauenpolitik der Gewerkschaft ÖTV 1949–1989. o. O.: ver.di, Hans-Böckler-Stiftung.
- Kathmann, Maria (1998): Von der Rand- zur Zielgruppe? Frauen in den Gewerkschaften. In: Ulrich von Alemann/Josef Schmid (Hg.): Die Gewerkschaft ÖTV. Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden: Nomos, S. 285–294.
- Kelle, Udo/Susann Kluge (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung (Qualitative Sozialforschung 4). Opladen: Leske + Budrich.
- Keller, Berndt (2001): ver.di: Triumphmarsch oder Gefangenenchor? Neustrukturierung der Interessenvertretung im Dienstleistungssektor. Hamburg: VSA.
- Kieser, Alfred (1999): Der Situative Ansatz. In: Alfred Kieser (Hg.): Organisationstheorien. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer, S. 169–198.
- Kieser, Alfred/Herbert Kubicek (1992): Organisation. 3., völlig neu bearbeitete Auflage. Berlin, New York: de Gruyter.
- Kimberly, John R. (1975): Environmental Constraints and Organizational Structure: A Comparative Analysis of Rehabilitation Organizations. In: Administrative Science Quarterly 1/1975 (20), S. 1–9.
- King, Gary/Robert O. Keohane/Sidney Verba (1994): Designing Social Inquiry. Scientific Inference in Qualitative Research. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Kittel, Bernhard/Emmerich Tálos (1999): Interessenvermittlung und politischer Entscheidungsprozeß: Sozialpartnerschaft in den 1990er Jahren. In: Ferdinand Karlhofer/Emmerich Tálos (Hg.): Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf. Wien: Signum, S. 95–136.
- Klatt, Rüdiger (1997): Auf dem Wege zur Multibranchengewerkschaft. Die Entstehung der Industriegewerkschaft Bergau-Chemie-Energie aus kultur- und organisationssoziologischer Perspektive. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Klenner, Christina/Christiane Lindecke (2003): Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung. In: WSI Mitteilungen 3/2003 (56), S. 177–184.
- Klenner, Fritz/Brigitte Pellar (1999): Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Koch-Baumgarten, Sigrid (2002): Changing gender relations in German trade unions. From ‚Workers‘ Patriarchy‘ to gender democracy. In: Fiona Colgan/Sue Ledwith (Hg.): Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives. London, New York: Routledge.
- Kohn, Melvin L. (1989): Introduction. In: Melvin L. Kohn (Hg.): Cross-national Research in Sociology. Newbury Park: Sage, S. 17–31.
- Kreisky, Eva (1994): Das ewig Männerbündische? Zur Standardform von Staat und Politik. In: Claus Leggewie (Hg.): Wozu Politikwissenschaft? Über das Neue in der Politik. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft, S. 191–208.
- Krüger, Wilfried (1994): Organisation der Unternehmung. 3., verbesserte Auflage. Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.
- Kuhlmann, Ellen/Edelgard Kutzner/Ursula Müller/Birgit Riegraf/Sylvia Marlene Wilz (2002): Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie. In: Eva Schäfer/Bettina Fritzsche/Claudia Nagode (Hg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Opladen: Leske + Budrich, S. 221–249.

- Lang, Regina (1989): Frauenquoten. Der einen Freud, des anderen Leid. Bonn: Dietz.
- Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. 3. Auflage. Weinheim: Beltz.
- Lankenau, Klaus (1986): Organisation. In: Bernhard Schäfers (Hg.): Grundbegriffe der Soziologie. 2., verb. Auflage. Opladen: Leske + Budrich, S. 221–223.
- Lawrence, Elizabeth (1994): Gender and Trade Unions. London: Taylor & Francis.
- Lawrence, Paul Roger/Jay William Lorsch (1967): Organization and Environment. Managing Differentiation and Integration. Boston: Harvard University Press.
- Ledwith, Sue/Fiona Colgan (2002): Tackling gender, diversity and trade union democracy. A worldwide project? In: Fiona Colgan/Sue Ledwith (Hg.): Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives. London: Routledge, S. 1–27.
- Ledwith, Sue/Fiona Colgan/Paul Joyce/Mike Hayes (1990): The making of women trade union leaders. In: Industrial Relations Journal 2/1990 (21), S. 112–125.
- Lehner, Peter Ulrich (1997): Teilnahme und Gleichgültigkeit. Zur widersprüchlichen Wirkung von Arbeit. In: Wolfgang Greif/Gerhard Gstöttner-Hofer/Erwin Kaiser/Sepp Wall-Strasser (Hg.): Denn sie wissen nicht, was wir tun! Gewerkschaften und Mitbestimmung. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, S. 53–65.
- Leidner, Robin (1991): Serving Hamburgers and Selling Insurances: Gender, Work and Identity in Interactive Service Jobs. In: Gender and Society 2/1991 (5), S. 154–177.
- Leitgeb, Gerlinde Maria (1993): Die Frauenabteilung des österreichischen Gewerkschaftsbundes von ihren Anfängen bis in die Gegenwart: Aufbau, Stellung und Betätigungsfelder – unter besonderer Berücksichtigung der zentralen Frauenabteilung. Diplomarbeit. Graz: Universität Graz.
- Liebig, Brigitte (2000): Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Gleichstellungskulturen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 3/2000 (18), S. 47–66.
- Lijphart, Arend/Marcus M. L. Crepaz (1991): Corporatism and Consensus in Eighteen Countries: Conceptual and Empirical Linkages. In: British Journal of Political Science 2/1991 (21), S. 235–246.
- Lippert, Susanne (2002): Politisches Engagement – noch immer eine Frage des Geschlechts? Geschlechtsspezifische Aspekte politischer Partizipation unter besonderer Berücksichtigung politischer Proteste. Hamburg: Kovač.
- Loos, Peter/Burkhard Schäffer (2001): Das Gruppendiskussionsverfahren. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendung (Qualitative Sozialforschung 5). Opladen: Leske + Budrich.
- Lübke, Bärbel/Heike Werner (o. J.): Geschichte der DAG-Frauen. Berlin: ver.di.
- Luhmann, Niklas (1988): Organisation. In: Willi Küpper/Günther Ortmann (Hg.): Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 165–185.
- Mahoney, James (2000): Strategies of Causal Inference in Small-N Analysis. In: Sociological Methods & Research 4/2000 (28), S. 387–424.
- Mahoney, James (2001): Beyond Correlational Analysis: Recent Innovations in Theory and Method. In: Sociological Forum 3/2001 (16), S. 575–593.
- March, James G./Herbert A. Simon (1958): Organizations. New York: Wiley.
- May, Thomas (1997): Organisationskultur. Zur Rekonstruktion und Evaluation heterogener Ansätze in der Organisationstheorie. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Mayntz, Renate (2005): Soziale Mechanismen in der Analyse gesellschaftlicher Makrophänomene. In: Uwe Schimank/Rainer Greshoff (Hg.): Was erklärt die Soziologie? Berlin: LIT, S. 204–227.
- Mayntz, Renate/Fritz W. Scharpf (1995): Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. In: Renate Mayntz/Fritz W. Scharpf (Hg.): Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung. Frankfurt am Main: Campus, S. 39–72.
- Mayring, Philipp (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 8. erweiterte und überarbeitete Auflage (Original 1983). Weinheim und Basel: Beltz.
- Meinefeld, Werner (2000): Hypothesen und Vorwissen in der qualitativen Sozialforschung. In: Uwe Flick/Ernst von Kardorff/Ines Steinke (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 265–275.
- Meleghy, Tamás/Max Preglau/Susanne Preglau-Hämmerle/Helmut Staubmann (1987): Frau und Mitbestimmung. Die (Nicht-)Repräsentation von Arbeitnehmerinnen durch institutionalisierte Interessenvertretung. In: Lilo Unterkirchner/Ina Wagner (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, S. 162–170.
- Meuser, Michael/Ulrike Nagel (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig beachtet. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Detlef Garz/Klaus Kraimer (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 441–471.
- Meyer, John W./Brian Rowan (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structures as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology 2/1977 (83), S. 340–363.
- Mills, Albert J./Peta Tancred (Hg.) (1992): Gendering Organizational Analysis. Newbury Park: Sage.
- Mönig-Raane, Margret/Ulrike Oestreich (o. J.): Dokumentation der HBV-Frauenpolitik von 1994–2001. Berlin: ver.di.
- Morgenroth, Christine (1996): Die engagierte Frau. Frauen und Interessenorganisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Müller, Hans-Peter/Horst-Udo Niedenhoff/Manfred Wilke (2002): ver.di: Porträt und Positionen. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Müller, Hans-Peter/Manfred Wilke (2003): Gewerkschaftsfusionen: Der Weg zu modernen Multibranchengewerkschaften. In: Wolfgang Schroeder/Bernhard Weßels (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 122–143.
- Müller, Ursula (1993): Sexualität, Organisation und Kontrolle. In: Brigitte Aulenbacher/Monika Goldmann (Hg.): Transformationen im Geschlechterverhältnis. Frankfurt am Main: Campus, S. 97–114.
- Müller, Ursula (1999): Geschlecht und Organisation. Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen. In: Hildegard Maria Nickel/Susanne Völker/Hasko Hüning (Hg.): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen: Leske + Budrich, S. 53–75.
- Müller, Wolfgang C./Wilfried Philipp/Barbara Steininger (1988): Sozialstruktur und Karrieren österreichischer Regierungsmitglieder (1947–1987). In: Andreas Khol/Alfred Stirnemann/Günther Ofner (Hg.): Österreichisches Jahrbuch für Politik 1987. Wien: Verlag für Geschichte und Politik. S. 143–163.

- Müller-Jentsch, Walther (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. 2., erweiterte Auflage. Frankfurt am Main: Campus.
- Müller-Jentsch, Walther (2003): *Organisationssoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt am Main: Campus.
- Munro, Anne (1999): *Women, Work and Trade Unions*. London: Mansell.
- Neubauer, Elfriede Christine (2002): *Zahlen und Fakten zur Repräsentanz von Frauen auf überbetrieblicher und betrieblicher Ebene, Aktualisierte Kurzfassung des Berichts zur MSU-Arbeitstagung Wien, 1.10.2002*. Salzburg: Diversity Centre.
- Neyer, Gerda (1995): *Frauen und Gewerkschaften*. In: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt (Hg.): *Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbericht 1995*. Wien: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt, S. 614–618.
- Neyer, Gerda (1997): *Frauen im österreichischen politischen System*. In: Herbert Dachs/Peter Gerlich/Herbert Gottweis/Franz Horner/Helmut Kramer/Volkmar Lauber/Wolfgang C. Müller/Emmerich Tálos (Hg.): *Handbuch des politischen Systems Österreichs*. 3. Auflage. Wien: Manz, S. 185–212.
- Niederhoff, Horst-Udo/Wolfgang Pege (1997): *Gewerkschaftshandbuch: Daten, Fakten, Strukturen*. 3. Auflage, Ausgabe 1997. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Offe, Claus/Helmut Wiesenthal (1980): *Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form*. In: *Political Power and Social Theory* 1/1980 (1), S. 67–115.
- Olson, Mancur (1965): *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge, London: Harvard University Press.
- Ortmann, Günther (1995): *Formen der Produktion. Organisation und Rekursivität*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Ortmann, Günther/Jörg Sydow/Arnold Windeler (1997): *Organisation als reflexive Strukturation*. In: Günther Ortmann/Jörg Sydow/Klaus Türk (Hg.): *Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 315–354.
- Orton, J. Douglas/Karl E. Weick (1990): *Loosely Coupled Systems: A Reconceptualization*. In: *Academy of Management Review* 2/1990 (15), S. 203–223.
- Ott, Heiderose (1989): *Gewerkschaftspolitische Bedeutung der Frauenarbeit in der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie – historische und künftige Entwicklung*. Dissertation. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Peissl, Walter (1994): *Das „bessere“ Proletariat*. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.
- Pfarr, Heide M./Klaus Bertelsmann (1989): *Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. Baden-Baden: Nomos.
- Pfeffer, Jeffrey/Gerald. R. Salancik (1978): *The External Control of Organizations. A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper.
- Pinl, Claudia (1977): *Das Arbeitnehmerpatriarchat. Die Frauenpolitik der Gewerkschaften*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Pircher, Erika (2003a): *MSU-WP7-Austria. Metall-Elektro Branche. Gleichstellung von Frauen und Männern und die Bedingungen für Gender Mainstreaming in der Metall-Elektro Branche, Bericht*. Salzburg: Diversity Centre.

- Pircher, Erika (in collaboration with Eugene Sensenig-Dabbous, Elfriede Ch. Neubauer) (2003b): The Challenge of Mainstreaming for Trade Unions in Austria, Intermediate Report. Salzburg: Diversity Centre.
- Pircher, Erika/Edeltraud Ranftl/Elfriede Ch. Neubauer (2003): Dokumentation der Arbeitstagung „Gender Mainstreaming in den Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen“, 1. Oktober 2002 im Saal der Gewerkschaft Metall-Textil/Wien. Salzburg: Diversity Centre.
- Powell, Walter W. (1991): Expanding the Scope of Institutional Analysis. In: Walter W. Powell/Paul J. DiMaggio (Hg.): The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago: University of Chicago Press, S. 183–203.
- Pringle, Rosemary/Sophie Watson (1998): ‚Women’s Interests‘ and the Poststructuralist State. In: Anne Phillips (Hg.): Feminism and Politics. Oxford: Oxford University Press, S. 203–223.
- Probst, Ernst (2001): Superfrauen 3 – Politik. Mainz-Kostheim: Probst.
- Pugh, Derek S./David J. Hickson (Hg.) (1976): Organizational Structure in Its Context. The Aston Programme I. Westmead: Saxon House.
- Ranftl, Edeltraud (1996): Gewerkschaftliche Frauenpolitik in der Zweiten Republik. Zwischen Gleichberechtigung, Mißachtung und Besonderung von Frauen. In: Walter Göhring (Hg.): Käthe Leichter: Gewerkschaftliche Frauenpolitik. Historische Dimension und politische Aktualität. Wien: Österreichischer Gewerkschaftsbund, S. 23–45.
- Ragin, Charles C. (2000): Fuzzy-Set Social Science. Chicago und London: The University of Chicago Press.
- Rastetter, Daniela (1998): Männerbund Management. Ist Gleichstellung von Frauen und Männern trotz archaischer Gegenkräfte möglich? In: Zeitschrift für Personalforschung 2/1998 (12), S. 167–186.
- Riegraf, Birgit (1996): Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung. Opladen: Leske + Budrich.
- Roby, Pamela/Lynet Uttal (1993): The Dilemmas of Rank-and-File Union Leaders. In: Dorothy Sue Cobble (Hg.): Women and Unions. Forging a Partnership. Ithaca, New York: ILR Press, S. 363–377.
- Rokkan, Stein (1968): Comparative Cross-National Research: The Context of Current Efforts. In: Richard L. Merritt/Stein Rokkan (Hg.): Comparing Nations: The Use of Quantitative Data in Cross-National Research. New Haven: Yale University Press, S. 3–25.
- Roth, Dieter/Bernhard Kornelius (2005): Politische Partizipation in Deutschland. http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_15865__2.pdf. Zugriff am 7.8.2006.
- Rustemeyer, Ruth (1992): Praktisch-methodische Schritte der Inhaltsanalyse. Eine Einführung am Beispiel der Analyse von Interviewtexten. Münster: Aschendorff.
- Sapiro, Virginia (1981): When are Interests Interesting? The Problem of Political Representation of Women. In: American Political Science Review 3/1981 (75), S. 701–716.
- Schambach-Hardtke, Lydia (2005): Gender und Gewerkschaften. Der Kampf von Frauen um politische Partizipation im organisationalen Wandel. Opladen: Barbara Budrich.
- Scharpf, Fritz W. (2000): Interaktionsformen. Akteurzentrierter Institutionalismus in der Politikforschung. Opladen: Leske + Budrich.
- Schein, Edgar H. (1985): Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schimank, Uwe (2000): Handeln und Strukturen. Einführung in die akteurtheoretische Soziologie. Weinheim und München: Juventa.

- Schimank, Uwe (2002): Organisationen: Akteurkonstellationen – korporative Akteure – Sozialsysteme. In: Jutta Allmendinger/Thomas Hinz (Hg.): Organisationssoziologie. Sonderheft 42 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 29–54.
- Schmidt, Christiane (2000): Analyse von Leitfadeninterviews. In: Uwe Flick/Ernst von Kardorff/Ines Steinke (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 447–456.
- Schmitter, Philippe C./Wolfgang Streeck (1991): The Organization of Business Interests. Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies (MPIfG Discussion Paper 99/1). Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Schommer, Martin (2001): Musterschüler und Sorgenkind? Die Deutsche Postgewerkschaft und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr auf dem Weg in die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di. Überarbeitete Fassung der Diplomarbeit im Fach Verwaltungswissenschaft. Konstanz: Universität Konstanz.
- Schreyögg, Georg (1992): Organisationskultur. In: Erich Frese (Hg.): Handwörterbuch der Organisation. Stuttgart: Poeschel, Sp. 1525–1537.
- Schreyögg, Georg (1995): Umwelt, Technologie, Organisationsstruktur. 3., nachgeführte Auflage. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.
- Schroeder, Wolfgang/Bernhard Weßels (Hg.) (2003): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Schulz, Wolfgang/Christian Hummer (2005): Veränderungen des Zusammenlebens und Wandel der Einstellungen zu Ehe und Familie. In: Wolfgang Schulz/Max Haller/Alfred Grausgruber (Hg.): Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986–2004. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 343–366.
- Schur, Lisa A./Douglas L. Kruse (1992): Gender Difference in Attitudes Toward Unions. In: Industrial and Labor Relations Review 1/1992 (46), S. 89–102.
- Scott, W. Richard (1986): Grundlagen der Organisationstheorie. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Scott, W. Richard (1995): Institutions and Organizations. Thousand Oaks u.a.: Sage.
- Sebinger, Sarah/Joachim Nemella (2005): Parteipräferenz und politische Partizipation. In: Wolfgang Schulz/Max Haller/Alfred Grausgruber (Hg.): Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986–2004. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 433–460.
- Simon, Herbert Alexander (1981): Entscheidungsverhalten in Organisationen. Eine Untersuchung von Entscheidungsprozessen in Management und Verwaltung. (1. Auflage der englischsprachigen Originalausgabe 1947). Landsberg am Lech: Moderne Industrie.
- Sonnenschein, Gabriele (1993): Die Tarifpolitik der IG Metall in den 50er und 60er Jahren. Eine Fallstudie für den gewerblichen Bereich der bayerischen Metallindustrie. In: Karin Hausen/Gertraude Krell (Hg.): Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 149–166.
- Smircich, Linda (1983): Concepts of Culture and Organizational Analysis. In: Administrative Science Quarterly 3/1983 (28), S. 339–358.
- Staehle, Wolfgang H. (1973): Organisation und Führung soziotechnischer Systeme. Grundlagen einer Situationstheorie. Frankfurt am Main: Campus.

- Steininger, Barbara (2006): Frauen im Regierungssystem. In: Herbert Dachs/Peter Gerlich/Herbert Gottweis/Helmut Kramer/Volkmar Lauber/Wolfgang C. Müller/Emmerich Tálos (Hg.): Politik in Österreich. Das Handbuch. Wien: Manz, S. 247–276.
- Stinchcombe, Arthur L. (1965): Social Structure and Organizations. In: James G. March (Hg.): Handbook of Organizations. Chicago: Rand McNally, S. 142–193.
- Strauss, George (1998): Comparative International Industrial Relations. In: Keith Whitfield/George Strauss (Hg.): Researching the World of Work. Strategies and Methods in Studying Industrial Relations. Ithaca: Cornell University Press, S. 175–192.
- Suter, Manuel (2005): Organisationen und politische Partizipation: Wie die Eigenschaften von Organisationen die politische Beteiligung ihrer Mitglieder beeinflussen. (CIS Working Paper No 7, published by the Center for Comparative and International Studies, ETH Zurich and University of Zurich). Zürich: Center for Comparative and International Studies.
- Sydow, Jörg (1985): Der soziotechnische Ansatz der Arbeits- und Organisationsgestaltung. Darstellung, Kritik, Weiterentwicklung. Frankfurt am Main: Campus.
- Tálos, Emmerich (2005): Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Österreichs Sozialpartnerschaft 1945 bis 2005. In: Ferdinand Karlhofer/Emmerich Tálos (Hg.): Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven. Wien: LIT, S. 185–216.
- Tálos, Emmerich (2006): Sozialpartnerschaft. Austrokorporatismus am Ende? In: Herbert Dachs/Peter Gerlich/Herbert Gottweis/Helmut Kramer/Volkmar Lauber/Wolfgang C. Müller/Emmerich Tálos (Hg.): Politik in Österreich. Das Handbuch. Wien: Manz, S. 425–442.
- Thom, Norbert (1992): Organisationsentwicklung. In: Erich Frese (Hg.): Handwörterbuch der Organisation. Stuttgart: Poeschel, Sp. 1477–1491.
- Thompson, James D. (1967): Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory. New York: McGraw-Hill.
- Tomaskovic-Devey, Donald/Sheryl Skaggs (1999): Degendered Jobs? Organizational Processes and Gender Segregated Employment. In: Research in Social Stratification and Mobility 1999 (17), S. 139–172.
- Tomaskovic-Devey, Donald/Sheryl Skaggs (2001): Führt Bürokratisierung zu geschlechtsspezifischer Segregation? In: Bettina Heintz (Hg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 308–331.
- Tondorf, Karin/Andrea Jochmann-Döll/Anne Jenter (2004): Repräsentanz und Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften (Positionen + Hintergründe Nr. 4/04). Berlin: DGB Bundesvorstand, Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik.
- Traxler, Franz (1982): Evolution gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Entwicklungslogik und Organisationsdynamik gewerkschaftlichen Handelns am Beispiel Österreich. Wien: Braumüller.
- Traxler, Franz/Sabine Blaschke/Bernhard Kittel (2001): National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance. Oxford: Oxford University Press.
- Trebilcock, Anne (1991): Strategies for strengthening women's participation in trade union leadership. In: International Labour Review 4/1991 (130), S. 407–426.
- Türk, Klaus (1978): Soziologie der Organisation. Eine Einführung. Stuttgart: Enke.
- Visser, Jelle (1991): Trends in Trade Union Membership. In: OECD Employment Outlook. Paris: OECD, S. 97–134.

- Visser, Jelle (2002): Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. In: *British Journal of Industrial Relations* 3/2002 (40), S. 403–430.
- Waddington, Jeremy/Jürgen Hoffmann (2005): Towards a New Form of German Trade Unionism? In: Jeremy Waddington (Hg.): *Restructuring Representation. The Merger Process and Trade Union Structural Development*. Bruxelles: P.I.E. – Peter Lang, S. 113–137.
- Wallner, Brigitte (1996): *Frauen in der jüngeren österreichischen Gewerkschaftsbewegung*. Diplomarbeit. Linz: Universität Linz.
- Wassermann, Wolfgang (2003): Gewerkschaftliche Betriebspolitik. In: Wolfgang Schroeder/Bernhard Weßels (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 405–428.
- Wassermann, Wolfram/Wolfgang Rudolph (2005): Betriebsräte nach der Reform. Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Weick, Karl E. (1979): *The Social Psychology of Organizing*. (1. Auflage 1969). Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Weischer, Christoph (1988): *Kritische Gewerkschaftstheorie. Ansätze einer Neuorientierung*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Weitbrecht, Hansjörg (1969): *Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Western, Bruce (1994): Institutional Mechanisms for Unionization in Sixteen OECD Countries: An Analysis of Social Survey Data. In: *Social Forces* 2/1994 (73), S. 497–519.
- Wetterer, Angelika (1995): Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Angelika Wetterer (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt am Main: Campus, S. 223–246.
- Wiesenthal, Helmut (1992): Kapitalinteressen und Verbandsmacht. „Two Logics of Collective Action” Revisited. In: Heidrun Abromeit/Ulrich Jürgens (Hg.): *Die politische Logik wirtschaftlichen Handelns*. Berlin: edition sigma, S. 38–61.
- Wilz, Sylvia Marlene (2002): *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske + Budrich.
- Wilz, Sylvia Marlene (2004a): Relevanz, Kontext und Kontingenz: Zur neuen Unübersichtlichkeit in der Gendered Organization. In: Ursula Pasero/Birger P. Priddat (Hg.): *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 227–258.
- Wilz, Sylvia Marlene (2004b): Organisation: Die Debatte um ‚Gendered Organizations‘. In: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS, S. 443–449.
- Witz, Anne/Mike Savage (1992): The gender of organizations. In: Mike Savage/Anne Witz (Hg.): *Gender and bureaucracy*. Oxford: Blackwell, S. 3–62.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview [26 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal]* 1(1). <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm>. Zugriff am 13.3.2003.
- Yin, Robert K. (1989): *Case Study Research. Design and Methods (Applied Social Research Methods Series Volume 5)*. 2. Auflage. London: Sage.

Dokumente der Gewerkschaften

Anmerkung: Die Titel der Dokumente derselben herausgebenden Körperschaft sind alphabetisch gereiht.

Österreich

Geschäftsordnungen und Statuten

- Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss: Geschäftsordnung. Wien 2002.
- Gewerkschaft Bau-Holz: Geschäftsordnung. Wien 1998.
- Gewerkschaft der Chemiarbeiter: Geschäftsordnung. Wien 2001.
- Gewerkschaft der Eisenbahner: Geschäftsordnung. Wien 1991.
- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten: Geschäftsordnung. Wien 1952, 1963, 1979, 2000.
- Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten: Geschäftsordnung. Wien 1999.
- Gewerkschaft der Privatangestellten: Geschäfts- und Wahlordnung. Wien 2000.
- Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier: Geschäftsordnung. Wien 2001.
- Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr: Geschäftsordnung. Wien 1994.
- Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste: Geschäftsordnung. Wien 1995.
- Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (bis 1999 unter dem Namen Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe): Geschäfts- und Wahlordnung. Wien 1975, 1998.
- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst: Geschäfts- und Wahlordnung. Wien 2002.
- Gewerkschaft Metall, Bergbau, Energie: Geschäftsordnung. Wien 1988, 1992, 1996.
- Gewerkschaft Metall-Textil: Geschäftsordnung. Wien 2000.
- Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder: Geschäftsordnung. Wien 1996.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund: Statuten und Unterstützungsregulativ des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1947.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund: Statuten und Geschäftsordnung. Wien 1975, 1979, 1983, 1991, 1995, 1999, 2003.

diverse Berichte, Dokumente

- Bericht der ÖGB-Frauenabteilung = Kurzzitat für den Tätigkeitsbericht der ÖGB-Frauenabteilung – siehe ÖGB-Frauenabteilung.
- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten: Bericht an den 3. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, 7.–9. Februar 1955 Wien.
- Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter: Protokoll 1. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter 13. bis 15. März 1947 Wien.
- Gewerkschaft der Privatangestellten: 40 Jahre Frauenabteilung der Gewerkschaft der Privatangestellten. Wien 1988.
- Gewerkschaft der Textil- Bekleidungs- und Lederarbeiter: Bericht an den 4. Gewerkschaftstag der Textil- Bekleidungs- und Lederarbeiter vom 8. bis 10. November 1954 Wien.
- Gewerkschaft Metall-Textil: „Mit gutem Beispiel voran“ Wir. Die MetallerInnen. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen. Wien 2003.

- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst: Protokoll 13. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, 28.–30. Oktober 1997 Wien.
- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst: Unterlagen zum 14. Gewerkschaftstag, 15.–18. Oktober 2001 Wien.
- Gewerkschaft Persönliche Dienste: Berichte an die Gewerkschaftstage der Jahre 1963 bis 1975.
- ÖGB-Frauenabteilung: 50 Jahre gewerkschaftliche Frauenarbeit von und für Frauen. Wien 1995.
- ÖGB-Frauenabteilung: Geschäftsordnung der Frauenabteilung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 2003.
- ÖGB-Frauenabteilung: Protokoll des 2. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 14. und 15. Oktober 1955 Wien.
- ÖGB-Frauenabteilung: Protokoll des 12. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 31. Mai bis 2. Juni 1995 Wien.
- ÖGB-Frauenabteilung: Tätigkeitsbericht der ÖGB-Frauenabteilung (erschien in früheren Jahren unter den Titeln „Frauenbericht“, „Bericht der Frauenabteilung“ und „Frauenarbeit in den Gewerkschaften“). Wien diverse Jahre (erscheint jährlich). [Anm.: In Kurzzitaten wird dieses Dokument als „Bericht der ÖGB-Frauenabteilung“ mit dem Berichtsjahr und nicht mit dem Erscheinungsjahr zitiert.]
- Österreichischer Gewerkschaftsbund: Mitgliederstatistik.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund: Stenographisches Protokoll des 1. Bundeskongresses vom 18. bis 23. Mai Wien, in: Tätigkeitsbericht des ÖGB 1945–7.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund: Stenographisches Protokoll des 12. Bundeskongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 14. bis 18. Oktober 1991 Wien.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund: Stenographisches Protokoll des 13. Bundeskongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 17. bis 20. Oktober 1995 Wien.
- Österreichischer Gewerkschaftsbund: Tätigkeitsbericht (erscheint ab 1997 unter dem Titel „Jahresbericht“). Wien diverse Jahre (erscheint jährlich). [Anm.: In Kurzzitaten wird dieses Dokument mit dem Berichtsjahr und nicht mit dem Erscheinungsjahr zitiert.]
- Österreichischer Gewerkschaftsbund: „60 Punkte für die Zukunft der ArbeitnehmerInnen“. Wien 2005.
- Tätigkeitsbericht des ÖGB = Kurzzitat für den Tätigkeitsbericht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) – siehe Österreichischer Gewerkschaftsbund.

Gewerkschaftszeitschriften

- Dabei, Mitgliederzeitschrift der Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe, 7–8/1994.
- tbl, Mitgliederzeitschrift der Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder, 5/1977.

Deutschland

Satzungen

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft Britische Zone: Satzung. Hamburg 1948.
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft: Satzung. Hamburg 1950, 1952.
Deutsche Postgewerkschaft: Satzung. Frankfurt am Main 1949.
Deutscher Gewerkschaftsbund: Satzung. Düsseldorf 1962.
Deutscher Gewerkschaftsbund: Satzung. Düsseldorf 1971.
Deutscher Gewerkschaftsbund: Satzung. Berlin 2002.
Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands: Satzung. Frankfurt am Main 1953.
Gewerkschaft der Polizei: Satzung. Berlin 2002.
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Satzung. Frankfurt am Main 2001.
Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft: Satzung. Kassel 1989.
Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen: Satzung. Düsseldorf 1955.
Gewerkschaft Holz: Satzung. Düsseldorf 1963.
Gewerkschaft Leder: Satzung. Stuttgart 1951, 1959.
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten: Satzung. Hamburg 2004.
Gewerkschaft Textil, Bekleidung: Satzung. Düsseldorf 1951, 1957, 1961, 1968, 1978.
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt: Satzung. Frankfurt am Main 2004.
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie: Satzung. Hannover 2002.
Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik: Satzung. Hannover 1950, 1954, 1976, 1991.
Industriegewerkschaft Druck und Papier: Satzung. Stuttgart 1950, 1952.
Industriegewerkschaft Metall: Satzung. Frankfurt am Main. [Internet-Ausgabe auf <http://www.igmetall.de>, Zugriffe im Jahr 2004 und 2005]
TRANSNET: Satzung. Frankfurt am Main 2004.
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: Satzung. Berlin 2003.

Richtlinien für die Frauenarbeit (in den Richtlinien ist das Erscheinungsjahr bzw. Beschlussjahr nicht vermerkt, es handelt sich um die jeweils aktuelle Version im Frühjahr 2004)

Deutscher Beamtenbund: Richtlinien für die Frauenarbeit des dbb beamtenbund und tarifunion. Berlin.
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten: Richtlinien für die gewerkschaftliche Frauenarbeit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Hamburg.
IG Bauen-Agrar-Umwelt: Richtlinien für die Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG BAU. Frankfurt am Main.
IG Bergbau, Chemie, Energie: Richtlinien zur Frauenarbeit. Hannover.
IG Metall: Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen. Frankfurt am Main.
IG Metall: Richtlinie Frauen- und Gleichstellungspolitik. Frankfurt am Main.
TRANSNET: Richtlinie Frauenarbeit. Frankfurt am Main.
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: Richtlinie zur Frauen- und Gleichstellungspolitik. Berlin.

diverse Berichte und Dokumente

- Deutsche Postgewerkschaft: Reform der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in der Deutschen Postgewerkschaft. Frankfurt am Main 1977.
- Deutscher Beamtenbund: Zahlen, Daten, Fakten 2004. Berlin 2004.
- Deutscher Beamtenbund: „Reformmodell 21“. Berlin 2004.
- Deutscher Gewerkschaftsbund: Mitgliederstatistik.
- Deutscher Gewerkschaftsbund: Protokoll, 12. Ordentlicher Bundeskongress vom 16.–22. Mai 1982 Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand Abteilung Frauenpolitik: Richtlinien für die Frauenpolitik im DGB. Düsseldorf 2000.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Anträge zum 25. Gewerkschaftstag vom 23.–27. April 2005 in Erfurt. Frankfurt am Main 2005.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Bildungspolitische Reformpositionen, Frankfurt am Main 2005.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Genderbericht der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Ist-Analyse zur Partizipation von Frauen in der GEW, vorgelegt zum Gewerkschaftstag der GEW in Erfurt, April 2005. Frankfurt am Main 2005.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Geschäftsbericht 2001–2005. Frankfurt am Main 2005.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Und man sieht nur die im Lichte... IST-Analyse zur Partizipation von Frauen in der GEW, vorgelegt zum Gewerkschaftstag der GEW in Lübeck Mai 2001 von Larissa Klinzing. Frankfurt am Main 2001.
- Gewerkschaft Holz: Geschäftsbericht der Abteilung Frauen 1963–65, zur zweiten Bundesfrauenkonferenz. Düsseldorf 1966.
- Gewerkschaft Leder: Protokoll, Frauenkonferenz, Cannstatt 1952. Stuttgart 1952.
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten: Frauenarbeit in der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten vom Gründungsverbandstag 1949 bis zur Bundesfrauenkonferenz 1988. Hamburg 1988.
- Gewerkschaft Textil-Bekleidung: Geschäftsbericht der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Hauptvorstand, Abteilung Frauen. Düsseldorf 1957.
- Gewerkschaft Textil-Bekleidung: Richtlinien für die Frauenarbeit in der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, vom Hauptvorstand beschlossen am 4. März 1960, Düsseldorf 1960.
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt: Vertrauen – Stärke – Mut, Tätigkeitsbericht 2001–2004, 6. Ordentliche Bundesfrauenkonferenz der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt 10.–12. September 2004. Frankfurt am Main 2004.
- Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik: Frauenkonferenz auf Bundesebene der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik. Hannover 1954.
- Industriegewerkschaft Druck und Papier: Erste zentrale Frauenarbeitstagung der Industriegewerkschaft Druck und Papier am 3. und 4.10.1953 in Hannover. Stuttgart 1953.
- Industriegewerkschaft Metall: Anträge zum 20. Gewerkschaftstag vom 14.–18. Oktober 2003 in Hannover.
- Industriegewerkschaft Metall: Frauen und Männer in der IG Metall. Erster Gender-Bericht der IG Metall (mit Tabellenband). Frankfurt am Main 2003.
- Industriegewerkschaft Metall: Geschäftsbericht, 17. Frauenkonferenz der IG Metall vom 20.–22. März 2003. Frankfurt am Main 2003.

Industriegewerkschaft Metall: Protokoll der 1. Frauenkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt am Main 1956.

TRANSNET: Starke Gewerkschaften brauchen Frauen. Bericht zur 15. Bundesfrauenkonferenz 2004. Frankfurt am Main 2004.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: Anträge zum 1. Bundeskongress vom 19.–25. Oktober 2003 in Berlin.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft: Geschäftsbericht der Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik 2001–2003, 1. ver.di-Bundesfrauenkonferenz Magdeburg, 5.–7. Juni 2003. Berlin 2003.

Gewerkschaftszeitschriften

einblick, gewerkschaftlicher Info-Service vom 25.10.1999, 19/99.

Elektronische Quellen

<http://www.bundeskongress2006.dgb.de/antraege/organisationspolitik.pdf>, Zugriff am 16.6.2006.

Anhang I: Die Entstehung der Frauenstrukturen in den österreichischen und deutschen Gewerkschaften

Im Folgenden wird die Entstehung der Frauenstrukturen in den österreichischen und deutschen Gewerkschaften detaillierter als in Teil II und III sowie unter Angabe der Quellen dargestellt. Um einem Überborden der Quellenhinweise vorzubeugen, werden die Geschäftsordnungen und Satzungen, die im Fließtext angeführt sind, nicht ein zweites Mal in Form eines Zitats angeführt. Alle angeführten Geschäftsordnungen bzw. Satzungen sind im Verzeichnis der Dokumente der Gewerkschaften enthalten.

Österreich

Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)

1948 findet die konstituierende Sitzung des Frauenreferats der GPA statt, kurz darauf kommt es noch im Jahr 1948 zur Konstituierung des Frauenreferats.¹ 1949 wird das provisorische Frauenkomitee mit provisorischer Leitung eingerichtet,² dieses Gremium ist nicht gewählt.³ Die kontinuierliche politische und praktische Arbeit beginnt 1950.⁴ Zumindest ab 1950 ist die Frauenabteilung in der Geschäftsordnung vorgesehen. 1954 findet eine Frauenkonferenz statt.⁵

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)

Nach den Berichten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) soll ab 1946⁶ oder 1947⁷ in der GÖD ein Frauenreferat bzw. eine Frauenabteilung existieren. Unklar ist, in welcher Form dieses Frauenreferat besteht. Noch im ÖGB-Tätigkeitsbericht 1951 bzw. im Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1951 wird die Frauenabteilung der GÖD erwähnt.⁸ Für 1952 stellt der Tätigkeitsbericht des ÖGB allerdings fest, dass es Frauenkomitees nur in der Bundessektion Mittel-

¹ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1948: 203; Gewerkschaft der Privatangestellten: 40 Jahre Frauenabteilung der Gewerkschaft der Privatangestellten. Wien 1988: 11

² Tätigkeitsbericht des ÖGB 1949: 289

³ Gewerkschaft der Privatangestellten: 40 Jahre Frauenabteilung der Gewerkschaft der Privatangestellten. Wien 1988: 11

⁴ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1950: 229; Gewerkschaft der Privatangestellten: 40 Jahre Frauenabteilung der Gewerkschaft der Privatangestellten. Wien 1988: 11

⁵ Gewerkschaft der Privatangestellten: 40 Jahre Frauenabteilung der Gewerkschaft der Privatangestellten. Wien 1988: 12–3

⁶ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1945–47: 1/171–2

⁷ Österreichischer Gewerkschaftsbund: Stenographisches Protokoll des 1. Bundeskongresses vom 18. bis 23. Mai, Wien, in: Tätigkeitsbericht des ÖGB 1945–7: 4/60

⁸ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1951: 271–2; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1951: 19

schullehrer und den Landesvorständen von Oberösterreich und Vorarlberg gibt.⁹ Der Tätigkeitsbericht 1953 vermerkt schließlich: „Eigene Komitees bestehen nicht.“¹⁰ In den nächsten Jahren werden keine Änderungen verzeichnet,¹¹ bis 1965 erfolgt die Frauenarbeit in den Frauenausschüssen der Fachsektionen.¹²

1965 kommt es dann zur Errichtung des Frauenreferats in der GÖD: Am 5. Gewerkschaftstag im Oktober 1965 wird beschlossen, ein Frauenreferat einzurichten und zwei Frauenreferentinnen werden am Gewerkschaftstag gewählt.¹³ Die Einrichtung des Frauenreferats erfolgt als „eher eine Art zwingende Notwendigkeit“,¹⁴ da zu diesem Zeitpunkt die Mehrheit der ÖGB-Gewerkschaften eine Frauenstruktur besitzt. 1966 konstituiert sich der Frauenausschuss.¹⁵ Der Ausschuss hält Sitzungen ab und legt dem Gewerkschaftstag 1969 Anträge vor.¹⁶ In den Berichten wird zwar nie die Bezeichnung ‚provisorisch‘ für das Frauenreferat verwendet, aber es trägt die Merkmale eines provisorischen Referats: Es ist in der Geschäftsordnung nicht angeführt und die Mitglieder des Ausschusses sind nicht gewählt.¹⁷

Beim Gewerkschaftstag 1997 stellt das Frauenreferat einen Antrag auf Verankerung des Frauenreferats in der Geschäftsordnung und Zuerkennung des Status eines Organs der Gewerkschaft (Antrag Org 25). Entgegen der Empfehlung der Antragsprüfungskommission wird über den Antrag abgestimmt und er wird angenommen.¹⁸ Es erfolgt jedoch keine Umsetzung des beschlossenen Antrags, das Frauenreferat wird nicht in die Geschäftsordnung aufgenommen. Am 14. Gewerkschaftstag 2001 wird ein Antrag („Frauen“ F22) gestellt, der die Umsetzung der 1997 beschlossenen Festschreibung der Frauenreferate als Organe in der Geschäftsordnung der GÖD fordert.¹⁹ Der Antrag wird dem Vorstand zugewiesen und wiederum nicht umgesetzt.²⁰

⁹ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1952: 257

¹⁰ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1953: 276

¹¹ Siehe z.B. Tätigkeitsbericht des ÖGB 1958: I/304

¹² Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1959: 52; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1964: 35

¹³ Tätigkeitsbericht Frauen in den Gewerkschaften 1965: 45

¹⁴ Interview F2

¹⁵ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1966: 37

¹⁶ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1969: 28

¹⁷ Interview F2

¹⁸ Gewerkschaft Öffentlicher Dienst: Protokoll 13. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, 28.–30. Oktober 1997: 237

¹⁹ Gewerkschaft Öffentlicher Dienst: Unterlagen zum 14. Gewerkschaftstag, 15.–18. Oktober 2001 Wien

²⁰ Interview F2

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG)

1948 erfolgt die provisorische Konstituierung der Frauensektion (d.h. ohne Wahlen).²¹ Im Jahr 1949 findet vermutlich die reguläre Konstituierung statt und es kommt zur Wahl der Vorsitzenden.²² 1950 wird die erste Frauenkonferenz abgehalten.²³ Die Frauenkonferenzen finden in der Folge regelmäßig statt, auf ihnen werden die Frauenreferentin und ihre Stellvertreterin gewählt.

In Bezug auf den Zeitpunkt der Aufnahme des Frauenreferats in die Geschäftsordnung sind die Quellen widersprüchlich. In einem Bericht an den Gewerkschaftstag 1955 wird angeführt, dass das Frauenreferat statutenmäßig verankerter Bestandteil der Gewerkschaft sei.²⁴ Allerdings scheint das Frauenreferat weder in der Geschäftsordnung 1952 noch in der Geschäftsordnung 1963 auf. Lediglich in der Geschäftsordnung 1963 (aber noch nicht 1952) wird die Frauenstruktur indirekt erwähnt, es wird die „Vertreterin der Frauen“ angeführt, die Mitglied des Vorstands ist und deren Wahl vom Gewerkschaftstag bestätigt wird. Erst 1979 (die Geschäftsordnung wird umfassend novelliert) scheint die Frauenabteilung in der Geschäftsordnung auf. Weder in den Berichten der Frauenabteilung zum Gewerkschaftstag noch im Bericht der ÖGB-Frauenabteilung wird die Aufnahme in die Geschäftsordnung erwähnt. Dies könnte darauf hinweisen, dass diese Änderung der Geschäftsordnung keine praktische Bedeutung hatte.

Auffällig ist, dass bis Ende der 1970er Jahre die Frauenabteilung der GdG immer wieder feststellt, dass sie keine „separate Tätigkeit“ entfaltet, da aufgrund des einheitlichen Dienst- und Besoldungsrechts keine Diskriminierungen vorlägen.²⁵ Benachteiligungen der Frauen sieht die Frauenabteilung in einer nicht korrekten Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes des Dienstrechts. Ihre Hauptaufgabe sieht die Frauenabteilung darin, den Gleichheitsgrundsatz des Dienstrechts in der Praxis durchzusetzen.²⁶

Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB)

Für die 1950er und 1960er Jahre verlauten die Berichte der ÖGB-Frauenabteilung zur KMSfB lediglich, dass es keine eigene Frauengruppe bzw. separate Erfassung der Frauen gibt. Erstmals wird 1972 berichtet, dass Anstrengungen zur Bildung eines Frauenreferats unternommen werden.²⁷ 1973 wird dann die Grün-

²¹ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1948: 202

²² Tätigkeitsbericht des ÖGB 1949: 289

²³ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1950: 10

²⁴ Gewerkschaft der Gemeindebediensteten: Bericht an den 3. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, 7.–9. Februar 1955: 39

²⁵ z.B. Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1969: 29

²⁶ z.B. Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1959: 54

²⁷ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1972: 35

derung des Frauenreferats vorbereitet.²⁸ 1974 erfolgt die Gründung der Frauenabteilung, es gibt Wahlen und eine Frauensekretärin wird bestellt.²⁹ Die Geschäftsordnung von 1975 führt die Frauenabteilung an. Da 1974 ein Gewerkschaftstag stattfand, ist die Frauenabteilung vermutlich seit 1974 Bestandteil der Geschäftsordnung.

Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)

Ab 1947 gibt es in der GBH ein Frauenreferat.³⁰ 1953 erfolgt die Aufnahme des Frauenkomitees in die Geschäftsordnung (Billmaier et al. 1967: 343). Seit Bestehen hat die Frauenabteilung organisatorische Probleme. Bis Mitte der 1980er Jahre ist die Arbeit hauptsächlich auf den Raum Wien beschränkt, ab 1987 kommt es zur Verlagerung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in die Bundesländer.³¹ Die Frauenarbeit in Wien erlischt vorerst im Jahr 1989.³² Aber auch in den Bundesländern kommt die Frauenarbeit zum Erliegen. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre gibt es wieder eine Frauengruppe in Wien, sie stellt ihre Aktivitäten jedoch nach wenigen Jahren erneut ein. Das primäre Problem besteht darin, gemeinsame Termine für gewerkschaftliche Treffen zu finden.³³

Gewerkschaft der Chemiewerker (GdC)

Bereits 1950 beschließt der Gewerkschaftstag, dass in die Geschäftsordnung die Bestimmung eingebaut wird, dass ein Frauenreferat errichtet werden kann.³⁴ Aber erst am Gewerkschaftstag 1959 wird die Frauenabteilung in die Geschäftsordnung aufgenommen.³⁵ Schwierigkeiten, Frauen zur Mitarbeit in der Frauenstruktur zu gewinnen,³⁶ dürften der wesentliche Grund dafür sein, warum sich in der GdC die Inbetriebnahme des Frauenreferats verzögert. Nach 1959 dauert es noch ein paar Jahre bis die Frauenarbeit wirklich ins Laufen kommt. Gewählte Ausschüsse gibt es zunächst nur in einigen Bundesländern. Der Bundesfrauenausschuss ist 1959 vorerst (obwohl das Referat schon in die Geschäftsordnung aufgenommen worden ist) provisorisch. Erst 1965 kommt es zur tatsächlichen Einrichtung des Frauenreferats (es wird „ins Leben gerufen“): Eine Frauensekretärin wird bestellt und der Bundesfrauenausschuss wird gewählt.³⁷

²⁸ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1973: 32

²⁹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1974: 32

³⁰ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1945–47: 1/171; Tätigkeitsbericht des ÖGB 1948: 202

³¹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1987: 67

³² Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1989: 47

³³ Interview F12

³⁴ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1950: 230

³⁵ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1959: 56

³⁶ z. B. Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1959: 57

³⁷ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1965: 46

Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE)

Vor 1975 wird in den Berichten der ÖGB-Frauenabteilung für die Gewerkschaft der Eisenbahner nur lapidar festgestellt, dass keine Frauengruppe besteht³⁸ und manchmal auch, dass keine geplant ist. Es geht nicht hervor, dass den Gewerkschafterinnen die Einrichtung eines Frauenreferats ein Anliegen wäre. Das Jahr der Frau 1975 liefert dann den Anstoß für die gewerkschaftliche Frauenarbeit in der GdE, zunächst wird berichtet, dass eine Frau in die Zentralleitung kooptiert wird.³⁹ 1976 erwähnen die Berichte der ÖGB-Frauenabteilung eine Frauenabteilung in der GdE.⁴⁰ 1978 beschließt das Präsidium (oder die Zentralleitung) die Einrichtung der Frauenabteilung,⁴¹ dieses Jahr gilt als das Gründungsjahr der Frauenabteilung der GdE.⁴² Die am Gewerkschaftstag 1979 beschlossene neue Geschäftsordnung der GdE beinhaltet die Frauenabteilung.⁴³

Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (djp) (bis 2001 Gewerkschaft Druck und Papier – DuP)

Das Frauenreferat der DuP wird 1950 gegründet und in die Satzung aufgenommen.⁴⁴

Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (HTV)

Seit 1951 gibt es in der HTV eine Funktionärin, die als „Frauenreferentin“ bezeichnet wird. Sie hat engen Kontakt zur ÖGB-Frauenabteilung und vertritt die Interessen der weiblichen Mitglieder in der HTV. Diese Frauenreferentin wird zumindest in der ersten Funktionsperiode vom Gewerkschaftstag gewählt.⁴⁵ Anders als bei GPD und GGA (siehe unten) ist hier unklar, ob es sich um eine Gewerkschaftssekretärin handelt. In den 1970er Jahren gibt es insgesamt drei Frauen, die im Vorstand der HTV die Frauenfragen vertreten.⁴⁶

Obwohl es bis 1980 kein Frauenreferat gibt, wird bereits für 1978 ein Bundesfrauenausschuss erwähnt.⁴⁷ 1980 kommt es zur Konstituierung des Frauenreferats und der Bestellung einer hauptamtlichen Frauensekretärin.⁴⁸ Die Gründung des Frauenreferats erfolgt über die Initiative des ÖGB, vermutlich der ÖGB-

³⁸ z.B. Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1959:57

³⁹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1975: 34

⁴⁰ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1976: 34

⁴¹ Interview F1

⁴² Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1978: 33; Interview F1

⁴³ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1979: 30

⁴⁴ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1950: 230

⁴⁵ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1950: 232; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1950: 13

⁴⁶ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1978: 35

⁴⁷ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1978: 35

⁴⁸ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1980: 40

Frauenabteilung (HTV 2004: 163). 1982 wird die Frauenabteilung in die Geschäftsordnung aufgenommen und der Frauenausschuss wird gewählt.⁴⁹

Gewerkschaft Persönlicher Dienst (GPD) (bis 1978)

In der GPD gibt es weder ein ordentlich eingerichtetes Frauenreferat noch eine provisorische Frauenstruktur. Die Gewerkschafterinnen meinen in den 1950er Jahren, dass sich eine separate Frauenarbeit aufgrund des hohen Frauenanteils bei den Mitgliedern erübrigt, und weisen darauf hin, dass es auch unter den FunktionärInnen einen hohen Frauenanteil gibt.⁵⁰ Dennoch wird 1960 eine Frau als ‚Frauenreferentin‘ eingesetzt, die die Verbindung mit der ÖGB-Frauenabteilung aufrechterhält.⁵¹ Die Position der Frauenreferentin existiert vermutlich kontinuierlich, in den Berichten explizit erwähnt wird die Frauenreferentin aber erst wieder 1976.⁵²

1969 findet sich erstmals die Bezeichnung „Frauenreferat“ im Bericht der ÖGB-Frauenabteilung.⁵³ Jedoch wird nie von einer Gründung oder Konstituierung berichtet, auch nicht von einem anderweitigen qualitativen Unterschied zur Zeit davor. In den Berichten an den Gewerkschaftstag der GPD (verfügbar von 1963–1975) scheint nie eine ‚Frauenabteilung‘ oder ein ‚Frauenreferat‘ auf. Es handelt sich somit im Fall der GPD um ein rein administratives, nicht in der Geschäftsordnung verankertes Referat, das nicht von einem (provisorischen) Frauenausschuss begleitet ist. Von den Gewerkschafterinnen wird in den Berichten der ÖGB-Frauenabteilung spät (1969) die Bezeichnung „Frauenreferat“ verwendet, die dann in den Berichten der Frauenabteilung kontinuierlich verwendet wird. In den Berichten an den Gewerkschaftstag der GDP scheint jedoch das Frauenreferat nie auf.

In den 1970er Jahren weisen die Gewerkschafterinnen wiederum auf den hohen Frauenanteil unter den FunktionärInnen hin.⁵⁴ Das Frauenreferat der GPD habe deshalb nur die Aufgabe „der Weiterleitung von Informationen“ und die Vertretung der Gewerkschaft in verschiedenen Gremien. Dennoch wird in den 1970er Jahren auch berichtet, dass Zusammenkünfte organisiert werden, die speziell Funktionärinnen interessieren.⁵⁵ Aufgrund des hohen Frauenanteils an den Mit-

⁴⁹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1982: 43–4

⁵⁰ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1958: 49

⁵¹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1960: 63

⁵² Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1976: 41

⁵³ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1969: 39; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1970: 38

⁵⁴ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1970: 38; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1977: 46–7

⁵⁵ z. B. Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1977: 46–7

gliedern sind in der Wahrnehmung der Gewerkschafterinnen die typischen Frauenprobleme Anliegen und Probleme der Gesamtgewerkschaft.⁵⁶

Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeiter (GGA) (bis 1978)

Die Angaben zur Frauenarbeit in der Anfangszeit der GGA sind in den verfügbaren Quellen widersprüchlich. 1950 findet laut Bericht der ÖGB-Frauenabteilung die konstituierende Versammlung des Frauenreferats mit Wahlen statt.⁵⁷ Für die 1950er Jahre wird für die GGA ein Frauenreferat erwähnt⁵⁸ und es wird eine Frauenreferentin angeführt.⁵⁹ Weiters wird für 1951 und 1952 ein „Frauenkomitee“ erwähnt.⁶⁰ Im Widerspruch zu den Angaben in den Jahren davor gibt es laut Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1954 „keine gesonderte Frauenarbeit“ in der GGA.⁶¹ Laut dem nächsten Bericht wird 1955 die Frauenreferentin der GGA (wieder) bestellt, die auch für die Küchenbetriebe zuständig ist.⁶² Die Frauenarbeit der GGA scheint unter anderem aufgrund der Schwierigkeiten, die sich aus den Arbeitszeiten der Frauen (Gastgewerbe) ergeben, wieder zum Erliegen gekommen sein. Für 1968 wird festgestellt, dass es keinen eigenen Frauenausschuss gibt.⁶³

In welcher Form und wie lange die Frauenstruktur der GGA in den 1950er Jahren bestand, muss aufgrund der widersprüchlichen und dürftigen Quellenlage unklar bleiben. Jedenfalls gibt es keine Hinweise darauf, dass eine ordentliche Frauenstruktur eingerichtet worden wäre. In den Tätigkeitsberichten der Gewerkschafterinnen der GGA taucht der Wunsch oder die Forderung nach einer Frauenabteilung nicht auf.

Die Funktion der Frauenreferentin besteht bis 1964. 1964 wird dann Olga Hoppel Vorsitzenden-Stellvertreterin und die Interessen der weiblichen Kolleginnen werden von ihr vertreten.⁶⁴ Olga Hoppel ist weiters in den ÖGB Bundesfrauenausschuss delegiert.⁶⁵ Sie dürfte bis zur Fusion der GGA mit der GPD (1978) oder bis knapp davor tätig gewesen sein.

⁵⁶ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1970: 38

⁵⁷ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1950: 11

⁵⁸ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1956: 35

⁵⁹ z.B. Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1958: 44

⁶⁰ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1951: 21–2; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1952: 25

⁶¹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1954: 31

⁶² Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1955: 30

⁶³ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1968: 36

⁶⁴ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1964: 40; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1973: 36

⁶⁵ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1977: 41

Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste (HGPD) (ab 1978)

Die Funktionärinnen der HGPD stellen im Bericht der ÖGB-Frauenabteilung fest, dass es ihnen nicht gelungen ist, in den Statuten der 1978 neu gegründeten Gewerkschaft ein Frauenreferat zu verankern.⁶⁶ Seit Beginn⁶⁷ gibt es eine Frauenreferentin, die sich neben anderen Agenden um die Belange der weiblichen Mitglieder kümmert.⁶⁸ Sie wird 1981 als „Frauensekretärin“ bezeichnet.⁶⁹ Von 1983 bis 1989 werden in den Berichten der Frauenabteilung sowohl eine Frauensekretärin als auch eine Frauenvorsitzende erwähnt. Unklar ist, ob die Frauenvorsitzende in diesen Jahren gewählt oder ernannt wird bzw. ob es eine provisorische Frauenstruktur gibt.⁷⁰

Nach über 10 Jahren thematisieren die HGPD-Frauen 1989 wieder die Einrichtung eines Frauenreferats und kritisieren auch den geringen Frauenanteil in den Gremien.⁷¹ 1993 wird die Frauenabteilung gegründet.⁷² Die Aufnahme in die Geschäftsordnung erfolgt erst 1995, aber durch einen Passus der Geschäftsordnung 1991 ist die Errichtung 1993 eine reguläre und nicht eine provisorische.

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)

In der GPF sehen die Gewerkschafterinnen in den 1950er und 1960er Jahren die Schaffung eines Frauenreferats als nicht notwendig an, da Frauen und Männer im Dienst gleichgestellt sind.⁷³ In den Berichten der 1950er, 1960er wie auch der 1970er und 1980er Jahre wird immer wieder erwähnt, dass die Frauenarbeit im Rahmen der gewerkschaftlichen Organe durchgeführt wird. Dennoch wird eine Frauenreferentin bestellt, an die sich die weiblichen Mitarbeiterinnen bevorzugt wenden. Vermutlich ist sie ab 1955 in ihrem Amt.⁷⁴

In den 1970er Jahren ändert sich offensichtlich die Einstellung der Funktionärinnen zur Schaffung eines Frauenreferats. Es entstehen in den Bundesländern inoffizielle Frauenreferate. Diese Entwicklung beginnt in Wien, Oberösterreich und in der Steiermark. In der Steiermark wird das inoffizielle Frauenreferat 1973

⁶⁶ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1978: 36

⁶⁷ evtl. auch erst seit 1979

⁶⁸ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1979: 32; Interview F3

⁶⁹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1981: 50

⁷⁰ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1983: 58; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1984: 52; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1989: 57

⁷¹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1989: 57

⁷² Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1993: 58

⁷³ z.B. Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1955: 33; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1969: 39

⁷⁴ Sie wird zuerst 1955 erwähnt (Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1955: 33). Zunächst wird sie als „Frauenvotreterin“ bezeichnet, ab 1957 als „Frauenreferentin“ (Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1957: 47).

gegründet. Die Frauen dieser inoffiziellen Frauenreferate arbeiten mit den ÖGB-Frauen und den Frauen der anderen Gewerkschaften zusammen.⁷⁵ Es gibt in den 1970er Jahren bereits provisorische Landesfrauenvorsitzende und es werden auch schon Wahlen durchgeführt.⁷⁶ Der Frauenausschuss in der Steiermark wird in den Berichten der Frauenabteilung erstmals für 1975 erwähnt.⁷⁷

Im Jahr 1980 sind in allen Bundesländern außer Vorarlberg und Tirol Frauenreferentinnen in die Landesgruppen nominiert.⁷⁸ Ende der 1970er Jahre und während der 1980er Jahre wird der Aufbau der Frauenarbeit in den Bundesländern vorangetrieben.⁷⁹ Seit 1981 hat die GPF eine Bundesfrauenvorsitzende.⁸⁰ Ab 1988 wird in den Tätigkeitsberichten des ÖGB beim Bericht zur GPF die Überschrift „Frauenreferat“ verwendet, jedoch ohne Nennung von Personen. Im Bericht der ÖGB-Frauenabteilung und in den ÖGB-Tätigkeitsberichten scheinen für die GPF ab 1994 eine Frauenvorsitzende und eine Frauensekretärin auf.⁸¹ Bereits vor der Aufnahme des Frauenreferats in die Geschäftsordnung werden somit in der GPF Wahlen für die Positionen der Frauenvorsitzenden durchgeführt. 1999 wird das Frauenreferat schließlich in die Geschäftsordnung aufgenommen.⁸²

Gewerkschaft der Lebensmittel- und Genussarbeiter (GLUGA) (bis 1991)

Für 1951 wird in Gewerkschaftsberichten die konstituierende Sitzung des Frauenkomitees angeführt.⁸³ Weiters wird berichtet, dass die gewerkschaftliche Tätigkeit hauptsächlich in den Fachgruppenausschüssen erledigt wird und die Frauen in allen Fachgruppenausschüssen mitarbeiten.⁸⁴ Für 1952 wird von einer Frauenversammlung berichtet, jedoch auch, dass die Frauenarbeit in den Fachausschüssen vollzogen wird, in denen Frauen vertreten sind.⁸⁵ Für 1953 und 1954 wird schließlich angeführt, dass die Frauenarbeit sich in (Fach-)Gruppenausschüssen vollzieht und es keinen Frauenausschuss gibt.⁸⁶ Der Bericht für 1955 erwähnt, dass eine Frau „vor kurzem“ mit Agenden der Frauenarbeit betraut

⁷⁵ Interview F10

⁷⁶ Interview F10

⁷⁷ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1975: 71–2

⁷⁸ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1980: 48

⁷⁹ z.B. Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1988: 71

⁸⁰ Email F10

⁸¹ z.B. Tätigkeitsbericht der ÖGB 1994: III/147

⁸² Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1999: 83

⁸³ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1951: 22; ÖGB Tätigkeitsbericht 1951: 275

⁸⁴ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1951: 22

⁸⁵ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1952: 26

⁸⁶ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1953: 30; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1954: 32

worden ist.⁸⁷ Diese Frauenreferentin erkrankt im Jahr darauf,⁸⁸ und es findet sich in den folgenden Jahren keine Erwähnung einer Frauenreferentin mehr. Für 1957 wird erstmals ein Frauenausschuss angeführt, der eine Sitzung abhält.⁸⁹ Vermutlich ist dieser Frauenausschuss provisorisch. Die erste Frauenkonferenz findet 1961 statt.⁹⁰ Auf dieser Konferenz werden wahrscheinlich Wahlen durchgeführt. Obwohl die Frauenstruktur nicht in die Geschäftsordnung aufgenommen worden ist, gibt es in den folgenden Jahren in der GLUGA regelmäßig Frauenkonferenzen/-kongresse, bei denen vermutlich auch Wahlen für den Frauenausschuss abgehalten werden. In der Zeitschrift der GLUGA gestaltet der Frauenausschuss eine Frauenseite.⁹¹ 1977 wird die Frauenabteilung schließlich als Teil der Organisation in die Geschäftsordnung der GLUGA aufgenommen.⁹²

Gewerkschaft Land, Forst, Garten (GLFG) (bis 1991)

In der GLFG gibt es ab 1951 einen provisorischen Frauenausschuss.⁹³ Ein Jahr zuvor, 1950, ist eine Frau provisorisch mit den Frauenagenden betraut worden.⁹⁴ Es gibt zumindest eine Weile Landes- und Bezirksfrauenausschüsse sowie mehrere Aktivitäten der GLFG-Frauen.⁹⁵ In späteren Berichten werden kaum mehr Aktivitäten erwähnt und auch keine regionalen Ausschüsse.⁹⁶ Die ernannte Frauenreferentin vertritt die GLFG im ÖGB-Frauenausschuss.⁹⁷ Das Frauenreferat wird nicht in die Geschäftsordnung aufgenommen.

Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss (ANG) (ab 1991)

In der ANG gibt es von Beginn an eine in der Geschäftsordnung verankerte Frauenabteilung.⁹⁸ Die ANG hat keinen Bundesfrauenausschuss. Es gibt Landesfrauenausschüsse in Wien, Oberösterreich und der Steiermark. Auf einer Frauenkonferenz im Rahmen des Gewerkschaftstags wird die Bundesfrauenvorsitzende gewählt. Die Bundesfrauenvorsitzende und die Landesvorsitzenden von

⁸⁷ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1955: 31

⁸⁸ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1956: 36

⁸⁹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1957: 45

⁹⁰ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1961: 62

⁹¹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1959: 62

⁹² Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1977: 41

⁹³ Tätigkeitsbericht ÖGB 1951: 275

⁹⁴ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1950, S. 232

⁹⁵ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1959: 61

⁹⁶ z. B. Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1973: 38

⁹⁷ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1977: 41

⁹⁸ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1991: 64

Oberösterreich und der Steiermark bilden gemeinsam mit der Frauensekretärin das Bundesfrauenpräsidium.⁹⁹

Gewerkschaft Metall, Bergbau, Energie (MBE) (bis 2000)

1947 wird das Frauenreferat (oder Frauenkomitee) eingerichtet.¹⁰⁰ Die Frauensektion konstituiert sich 1948.¹⁰¹ Die Aufnahme der Frauenstruktur in die Geschäftsordnung erfolgt am Gewerkschaftstag 1947.¹⁰² Von 1965 an wird die Frauenstruktur in den Bundesländern aufgebaut (Augeneder et al. 1990: 284–5).

Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder (TBL) (bis 2000)

In den Tätigkeitsberichten des ÖGB wird bereits für 1947¹⁰³ und für 1949¹⁰⁴ ein Frauenreferat in der TBL erwähnt. Abweichend davon wird die Gründung der Frauenabteilung auch mit dem Jahr 1953 angegeben.¹⁰⁵ Das Frauenreferat ist zu dieser Zeit nicht in der Geschäftsordnung verankert.

Nachdem die Berichte für die Jahre 1947 und 1949 die Existenz eines Frauenreferats in der TBL angeben, führen die Berichte für 1950 und 1951 an, dass es „keine spezielle Frauenarbeit“ gibt.¹⁰⁶ Im Bericht an den Gewerkschaftstag 1951 wird das Frauenreferat nicht erwähnt, ebenso nicht im Bericht an den Gewerkschaftstag 1948. 1952 wird dann wieder festgestellt, dass ein Frauenreferat unter der Führung von Gertrude Wondrack existiert.¹⁰⁷ Im Bericht zum Gewerkschaftstag 1954 wird die Tätigkeit des Frauenreferats angeführt, allerdings nur für das Jahr 1953, für die Jahre 1952 und 1951 scheint nichts auf.¹⁰⁸ Die Frauenarbeit der TBL dürfte demnach in den ersten Jahren immer wieder unterbrochen gewesen sein und sich erst ab 1952/53 konsolidiert haben.

Aufgrund des hohen Frauenanteils bei den Mitgliedern kann in der Sichtweise der Gewerkschafterinnen das Frauenreferat nur eine zusätzliche Betreuung der

⁹⁹ Interview F6

¹⁰⁰ Die befragte Expertin (F4) verwendet die Bezeichnung „Frauenkomitee“, im Tätigkeitsbericht des ÖGB lautet die Bezeichnung „Frauenreferat“ (Tätigkeitsbericht des ÖGB 1945–47: S. 1/171–2).

¹⁰¹ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1948, S. 202

¹⁰² Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter: Protokoll 1. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter 13. bis 15. März 1947 Wien: 111, 117.

¹⁰³ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1945–47, S. 1/171–2

¹⁰⁴ Tätigkeitsbericht des ÖGB 1949, S. 290

¹⁰⁵ Email F4

¹⁰⁶ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1950: 11; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1951: 23

¹⁰⁷ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1952: 27

¹⁰⁸ Gewerkschaft der Textil- Bekleidungs- und Lederarbeiter: Bericht an den 4. Gewerkschaftstag der Textil- Bekleidungs- und Lederarbeiter vom 8. bis 10. November 1954 Wien: 299–300

Frauen sein.¹⁰⁹ Sieben Sekretärinnen betreuten neben anderen Agenden auch die Frauenarbeit und bildeten das „Frauenreferat“.¹¹⁰ Es scheint in dieser Zeit in der TBL keine politische Struktur (Frauenausschuss) zu geben, aber im Gegensatz zu Gewerkschaften wie der GPD, wo es ebenfalls keine politische Struktur gibt, scheint die Frauenabteilung in den Berichten der TBL als solche auf. Weiters wird am Beginn der Tätigkeit von der „Konstituierung“ des „Frauenreferats“ berichtet, und die Gewerkschafterinnen verwenden diese Bezeichnung von Anfang an und gebrauchen sie kontinuierlich.

In den 1960er Jahren wird die Zahl der Sekretärinnen, die neben anderen Agenden die Frauenarbeit betreuen, reduziert.¹¹¹ In den Gremien sind Frauen zudem stark unterrepräsentiert. Der Antrag des Frauenreferats, einen Frauenausschuss auf Bundesebene einzurichten, wird vom Gewerkschaftstag 1973 angenommen. Es war „ein lang gehegter Wunsch [der Gewerkschafterinnen], einen Frauenausschuss zu gründen“.¹¹² 1974 werden der zentrale Frauenausschuss und Frauenausschüsse in acht Bundesländern etabliert.¹¹³ 1977 wird der Frauenausschuss als Organ in die Geschäftsordnung aufgenommen.¹¹⁴

Gewerkschaft Metall-Textil GMT (ab 2000)

Die GMT hat von Beginn an eine in der Geschäftsordnung verankerte Frauenabteilung. Die Geschäftsordnung sieht heute die Einrichtung von Frauenstrukturen parallel zur Gesamtorganisation vor, auch auf Landesebene.

Deutschland

IG Bau-Steine-Erden (IGBSE) (bis 1995)

Erste Frauentagungen finden 1962 in Nürnberg und Hannover statt. 1966 wird die erste landesweite Frauentagung abgehalten. Unmittelbar nach dieser ersten landesweiten Frauentagung findet die erste Sitzung des Bundesfrauenausschusses statt. Die Forderung der Frauen nach Verankerung der Frauenarbeit in der Satzung wird am Gewerkschaftstag 1969 abgelehnt. An diesem Gewerkschaftstag nehmen keine weiblichen Delegierten mit Stimmrecht teil. Der Antrag, in dem gebeten wird, bei Delegierungen Kolleginnen stärker zu berücksichtigen, wird 1969 angenommen und zu den nächsten beiden Gewerkschaftstagen wer-

¹⁰⁹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1953: 32

¹¹⁰ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1953: 31

¹¹¹ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1960: 61; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1962: 62; Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1968: 40

¹¹² Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1973: 39

¹¹³ Bericht der ÖGB-Frauenabteilung 1974: 40

¹¹⁴ tbl, Zeitung der Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder 5/1977: 5

den je drei weibliche Delegierte entsandt. 1979 gelingt es dann, die Frauenstruktur in der Satzung zu verankern (Honsberg 2001: 26–7).

Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) (bis 1995)

1989 werden Frauengruppen in die Satzung aufgenommen.¹¹⁵ 1990 konstituiert sich der Bundesfrauenausschuss. 1991 werden die Richtlinien zur Frauenarbeit verabschiedet.¹¹⁶

IG Bau-Agrar-Umwelt (IGBAU) (ab 1995)

Die IGBAU entsteht 1995 aus der Fusion der IG Bau-Steine-Erden mit der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft. Mit der Fusion wird gleichzeitig die Frauenstruktur der IGBAU eingerichtet und in die Satzung aufgenommen.¹¹⁷

IG Chemie-Papier-Keramik (IGCPK) (bis 1997)

In der Satzung von 1950 ist die Bestimmung enthalten, dass im Bezirksvorstand mindestens eine Frauenvertreterin berücksichtigt werden muss. Dies spricht dafür, dass es zu diesem Zeitpunkt schon gewisse Frauenstrukturen gegeben hat. Die 1954 beschlossene Satzung hält unter dem Abschnitt „Gliederung der Gewerkschaft“ fest, dass diese sich u.a. in „Gruppen (Angestellte, Frauen, Jugend)“ gliedert. 1954 findet die 1. Frauenkonferenz auf Bundesebene statt.¹¹⁸

Ab 1976 werden in der Satzung der Bundesausschuss der Frauen sowie die Frauen-Bezirksausschüsse genannt. Die Satzung 1991 führt für die Personengruppen Angestellte, Frauen und Jugendliche Vorstandsbereiche beim Hauptvorstand an. Weiters werden der Bundesausschuss der Frauen und Frauen-Bezirksausschüsse erwähnt.

IG Bergbau und Energie (IGBE) (bis 1997)

In der IGBE schließen sich die Frauen bereits ab 1946 in Arbeitskreisen zusammen. Der Vorstand der BE reagiert anfangs ablehnend auf die Bestrebungen der Frauen, eine Frauenstruktur einzurichten. Die Frauen haben sich allerdings schon zusammengeschlossen bevor die ablehnende Einstellung des Vorstands zur gewerkschaftlichen Frauenarbeit Ende der 1940er Jahre deutlich wird. Schließlich ändert 1953 der Vorstand seine Haltung. Die Arbeitgeber haben die betriebliche Einziehung der Gewerkschaftsbeiträge aufgekündigt – durch die Frauenarbeit erwartet der Vorstand sich Verbesserungen bei der Beitragseinhe-

¹¹⁵ Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft: Satzung 1989. Kassel.

¹¹⁶ Telefonat F25

¹¹⁷ Interview F25

¹¹⁸ Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik: Frauenkonferenz auf Bundesebene der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik, Hannover 1954.

bung. Entscheidend für die Gründung des Frauenreferats sind somit die Bedürfnisse der Gesamtorganisation, die sich davon finanzielle Vorteile verspricht (Ott 1989: 40–5).

In die Satzung 1953 wird die Bestimmung aufgenommen, dass in den Geschäftsstellen und Bezirken Frauenausschüsse zu bilden sind. Bundesstrukturen sind in der Satzung jedoch nicht explizit vorgesehen. 1953 wird ein Frauenreferat eingerichtet sowie eine Frauensekretärin bestellt. Die erste Sitzung des Frauenhauptausschusses findet 1956 statt. Richtlinien werden 1954 ausgearbeitet und vom Hauptvorstand genehmigt, 1955 werden sie von der Generalversammlung in die Satzung aufgenommen (Ott 1989: 45, 49–50).

Gewerkschaft Leder (GL) (bis 1997)

Bereits in der Satzung 1951 wird die Förderung der Frauenarbeit als Aufgabe des Vorstands genannt. Eine Vertreterin „der Frauen“ ist Mitglied der Bezirkskommission. 1952 gibt es eine Frauenkonferenz, sie ist vermutlich die erste.¹¹⁹ Ab 1959 wird die Frauensekretärin in der Satzung erwähnt, sie hat das Recht am Gewerkschaftstag stimmberechtigt und an den Beiratssitzungen beratend teilzunehmen. Die Frauenarbeit der Gewerkschaft Leder kommt mit der Zeit zum Erliegen, am Schluss macht der Vorsitzende die Frauenarbeit selbst.¹²⁰

IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) (ab 1997)

In der IGBCE gibt es von Beginn an in der Satzung verankerte Frauenstrukturen.¹²¹

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

1947 schließen sich die Frauen des bis 1933 bestehenden Lehrerinnenverbands dem Allgemeinen Deutschen Lehrer- und Lehrerinnen-Verband (später GEW) an. Bei der Gründung werden Vereinbarungen zur Sicherstellung der Vertretung von Frauen in gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien getroffen und Frauengremien (Arbeitsgemeinschaften) werden gebildet. Durchsetzbar ist dies, da eine Abspaltung der bis 1933 separat organisierten Lehrerinnen plausibel scheint, was von den GEW-Gründern als für ihre Zwecke ungünstig eingeschätzt wird (Heinzel 1990: 18–22).

Auf Bundesebene ist die Frauenstruktur nicht institutionalisiert. Auf Landes-, Bezirks- und Kreisebene können jedoch seit den 1950er Jahren Frauengremien mehr oder weniger institutionalisiert durch die Satzungen der jeweiligen Untergliederungen arbeiten. Diese Strukturen sind sehr heterogen (Heinzel 1990: 35).

¹¹⁹ Gewerkschaft Leder: Protokoll, Frauenkonferenz, Cannstatt 1952. Stuttgart 1952.

¹²⁰ Interview F28

¹²¹ Interview F28

Die neue Generation der GEW-Gewerkschaftsfrauen Anfang der 1970er erachtet eine besondere Frauenarbeit als rückständig und unnötig, da sie im Schulbereich die Gleichberechtigung der Arbeitnehmerinnen als weitgehend verwirklicht wahrnehmen. Es kommt zu einer Stagnationsphase der Frauenarbeit in den 1970er Jahren: Ab 1971 finden auf Bundesebene keine Frauentagungen mehr statt. 1973 lehnen im Rahmen der Neustrukturierung der GEW die Frauen selbst es ab, erstmals in der Geschichte der GEW einen Bundesfrauenausschuss einzurichten. 1974 fehlt im Geschäftsbericht der Bericht über die Frauenarbeit. Frauengremien in den Landesverbänden werden aufgelöst (Heinzel 1990: 49–50).

In den 1980er Jahren kommt es dann zur Wiederaufnahme der Frauenarbeit mit Verankerung der Frauenstrukturen in den Statuten. Wichtiger Faktor dafür ist die Frauenbewegung: Zum einen sind Frauen aus der autonomen Frauenbewegung in die GEW gekommen und wollen diese für ihre Ziele nutzbar machen; zum anderen haben die in der Institution verankerten Frauen Lernprozesse in Bezug auf ihre Arbeit durchgemacht und erkannt, dass die berufliche Gleichstellung von Lehrerinnen keineswegs erreicht ist (Heinzel 1990: 55). 1982 und 1983 gibt es zwei Frauentagungen und 1983 wird der Bundesfrauenausschuss durch Beschluss des Hauptvorstandes eingerichtet (Heinzel 1990: 60–1).

Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) (tritt 2000 der IG Metall bei)

Vermutlich gibt es die Frauenabteilung seit 1963 oder früher, denn 1966 legt die Frauenabteilung einen Bericht für den Zeitraum 1963 bis 1965.¹²² Die erste Bundesfrauenkonferenz findet 1963 statt. In der Satzung 1963 wird die Einrichtung der Frauenstruktur nicht erwähnt, jedoch die Antragsberechtigung der Bundesfrauenkonferenzen an den Gewerkschaftstag. Der Bundesfrauenausschuss hat dies als Antrag zum Gewerkschaftstag 1963 eingebracht, die Frauenstruktur ist also schon vor der Aufnahme des Passus in die Satzung aktiv gewesen.¹²³

Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) (tritt 1998 der IG Metall bei)

Bereits 1946 findet in der britischen Besatzungszone eine Frauenarbeitstagung statt, 1947 der erste Frauen-Zonen-Tag. Nach dem ersten Kongress der GTB 1947 wird die Abteilung Frauen beim Hauptvorstand eingerichtet.¹²⁴ 1960 werden (vermutlich zum ersten Mal) Richtlinien für die Frauenarbeit herausgegeben.¹²⁵ Die Satzung 1961 schreibt die Berücksichtigung der Gruppe der Frauen

¹²² Gewerkschaft Holz: Geschäftsbericht der Abteilung Frauen 1963–65, zur zweiten Bundesfrauenkonferenz, Düsseldorf 1966.

¹²³ Vgl. Gewerkschaft Holz: Geschäftsbericht der Abteilung Frauen 1963–65, zur zweiten Bundesfrauenkonferenz, Düsseldorf 1966: 10.

¹²⁴ Gewerkschaft Textil-Bekleidung: Geschäftsbericht der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Hauptvorstand, Abteilung Frauen, Düsseldorf 1957: 5–6

¹²⁵ Gewerkschaft Textil, Bekleidung: Richtlinien für die Frauenarbeit in der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, vom Hauptvorstand beschlossen am 4. März 1960, Düsseldorf.

bei den Mitgliedern des Hauptvorstandes fest. Abseits dieses Passus sind jedoch weder die Frauengruppe noch Personengruppen allgemein enthalten. Die Satzung 1978 führt schließlich die Personengruppen, darunter die Frauen, an. (Möglicherweise ist dieser Passus bereits etwas früher aufgenommen worden. 1968 scheint er noch nicht auf.)

IG Metall (IGM)

Die Frauenabteilung der IGM wird vermutlich 1952 eingerichtet, dies lässt sich aus dem Titel einer Broschüre aus dem Jahr 1977 – „25 Jahre Frauenarbeit in der IG Metall“ – schließen (Borris 1977). Die 1. Frauenkonferenz findet 1956 statt (Borris 1977: 14 et passim). In der Satzung der IGM wird ab 1955 der „Frauenausschuss beim Vorstand der IG Metall“ bei den Antragsberechtigten zum Gewerkschaftstag genannt.¹²⁶ Die Richtlinien für die Frauenarbeit werden 1955 herausgegeben.¹²⁷

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

1949 findet die „Zonen-Frauenkonferenz“ statt. Bereits in der Satzung 1949 wird angeführt, dass in Ortsverwaltungen, wo es mehr Frauen gibt, Frauengruppen zu bilden sind und die Frauengruppenleiterin Mitglied des erweiterten Ortsvorstandes ist. Das Frauenreferat besteht mindestens seit 1951. Die erste Sitzung des Bundesfrauenausschusses findet 1952 statt, die 1. Bundesfrauenkonferenz 1955. Die Richtlinien für die Frauenarbeit werden vom Gewerkschaftstag 1954 genehmigt.¹²⁸

Gewerkschaft der Polizei (ab 1978 Mitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes)

Mitte der 1980er Jahre bildet sich in der GdP ein Frauenausschuss, er hat den gleichen Status wie andere Ausschüsse, die sich mit einem bestimmten Thema beschäftigen. Der Frauenausschuss strebt die Aufnahme in die Satzung an und erreicht 1995, dass die „Frauengruppe (Bund)“ in die Satzung aufgenommen wird. Zeitgleich werden auch die Richtlinien für die Frauengruppe Bestandteil der Satzung.¹²⁹

¹²⁶ Email M10

¹²⁷ Industriegewerkschaft Metall: Protokoll der 1. Frauenkonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt am Main 1956: 35

¹²⁸ Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten: Protokoll 1. Bundesfrauenkonferenz, Hamburg 1955: 49–50

¹²⁹ Interview F23

TRANSNET (früher Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands)

Die Frauenstruktur wird vermutlich 1950 oder 1953 eingerichtet. In der Satzung 1953 ist sie bereits enthalten. 1954 findet die erste Frauenkonferenz statt.¹³⁰

Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen (HBV) (bis 2001)

Von Anfang an werden in der HBV Frauenausschüsse gebildet und Frauenreferentinnen gewählt. 1952 findet die erste Sitzung des späteren Hauptfrauenausschusses statt (Mönig-Raane/Oestreich o.J.: 2). In der Satzung werden erstmals 1955 Elemente der Frauenstruktur (Frauenausschüsse auf Bundes-, Landes- und Ortsebene) angeführt.

IG Druck und Papier (bis 1989)

In der Satzung von 1950 ist die Bildung von Orts-Frauengruppen vorgesehen und die Frauensekretärin des Zentralvorstands wird erwähnt. Die Satzung 1952 führt mehrere Gremien der Frauenstruktur an (Gau-Frauenausschuss, Zentral-Frauenausschuss). 1953 gibt es die erste zentrale Frauenarbeitstagung.¹³¹

Gewerkschaft Kunst (GK) (bis 1989)

Die Gewerkschaft Kunst hat keine Bundesstrukturen und somit auch keine Frauenstrukturen. In der RFFU, der Rundfunk-Film-Fernseh-Union, die ein Mitgliedsverband in der GK war, soll es laut einer Expertin ein starkes Frauen- und Gleichstellungsbewusstsein gegeben haben. Hier existieren eventuell Frauenstrukturen.¹³²

IG Medien (1989 bis 2001)

In der IG Medien gibt es von Beginn an eine Frauenabteilung und einen Bundesfrauenausschuss. Die Frauenstruktur ist von Beginn an in der Satzung verankert.¹³³

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (bis 2001)

Am Vereinigungsverbandstag 1949 ist klar, dass es – anknüpfend an die Situation vor 1933 – eine Frauenstruktur geben soll. Ein Frauensekretariat wird eingerichtet (Kassel 2001: 52) und in die Satzung aufgenommen, weiters wird die Leiterin des Frauensekretariats bestellt (Derichs-Kunstmann 2000: 22). Die Richtlinien zur Ausgestaltung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit werden 1949 vom geschäftsführenden Hauptvorstand genehmigt (Kassel 2001: 52).

¹³⁰ Interview F27

¹³¹ Industriegewerkschaft Druck und Papier: Zentrale Frauenarbeitstagung der Industriegewerkschaft Druck und Papier, Stuttgart 1953.

¹³² Telefonat F32

¹³³ Telefonat F32

Deutsche Postgewerkschaft (DPG) (bis 2001)

Seit 1949 gibt es in der DPG eine hauptamtliche Abteilung Frauen, einen Bundesfrauenausschuss und eine Bundesfrauenkonferenz sowie Bezirksfrauenausschüsse und Bezirksfrauenkonferenzen.¹³⁴ Die Frauenstruktur ist bereits in der Satzung 1949 enthalten, und zwar wird die Bildung eines Sekretariats für Frauen beim Hauptvorstand angeführt und die Gruppe „Frauen“ erwähnt.

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ab 2001)

In ver.di gibt es von Beginn an eine Frauenstruktur, die in der Satzung verankert ist.

Deutscher Beamtenbund (dbb)

Die Bundesfrauenvertretung des dbb wird 1956 eingerichtet und 1963 in der Satzung verankert.¹³⁵

Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) (bis 2001)

Bereits am Beginn wird in der DAG die Frauenarbeit aufgenommen, das Frauenreferat wird 1948 eingerichtet. 1948 findet die erste Zonen-Frauentagung statt (Lübke/Werner o.J.: 9–10). In der Satzung 1948 (britische Zone) wird beim Abschnitt zum Ortsgruppenvorstand erwähnt, dass die Frauenleiterin hier Mitglied ist. 1949 wird aus dem Frauenreferat die Gruppe der weiblichen Angestellten (Lübke/Werner o.J.: 15). In der Satzung 1949/50 wird die Leiterin der Gruppe der weiblichen Angestellten erwähnt, die Gruppe der weiblichen Angestellten selbst wird aber nicht eigens genannt. In der Satzung 1952 wird dann auch die Gruppe der weiblichen Angestellten angeführt.

¹³⁴ Deutsche Postgewerkschaft: Reform der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in der Deutschen Postgewerkschaft. Frankfurt am Main 1977: 5

¹³⁵ Email F20a

Anhang II: Methodisches

Expertinneninterviews und -gespräche

Die Interviews in Österreich wurden zwischen August 2003 und Juni 2004 durchgeführt; ein Interview zu Hintergrundinformationen auf Dachverbandsebene fand bereits im Mai 2003 statt. Die Interviews in Deutschland kamen zwischen Juni 2004 und Oktober 2004 zustande. Die Interviews mit aktiven GewerkschafterInnen fanden mit zwei Ausnahmen in Räumlichkeiten der Gewerkschaft statt. Ein Interview mit einer deutschen Gewerkschafterin wurde am Telefon geführt. Die Interviews dauerten zwischen 40 Minuten und 2 Stunden 10 Minuten. Die Gespräche wurden auf Tonband aufgenommen und transkribiert. In einer Gewerkschaft wurde der Tonbandaufnahme nicht zugestimmt, hier wurden die Gespräche (es war die einzige österreichische Gewerkschaft, bei der es zwei Gespräche gab) protokolliert. Zu jedem Interview wurde ein Zusatzprotokoll angefertigt, das Notizen zum Zustandekommen des Interviews, zu den Rahmenbedingungen und dem Verlauf, zu den Aussagen und Geschehnissen vor und nach der Tonbandaufnahme sowie spontane Ideen zur Auswertung und Interpretation beinhaltet (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 222–3; Witzel 2000: Abs. 10). In mehreren Fällen wurden Nachfragen (telefonisch oder per Email) an die Befragten oder andere Personen gerichtet, die Telefonate wurden dabei protokolliert.

Österreich

In Verweisen auf Interviews oder Gespräche wird anstelle des Namens der Expertin ein Kürzel verwendet. Mit folgenden Expertinnen und Experten (gereiht nach den verwendeten Kürzeln) wurden Leitfadeninterviews geführt:

- F1 Elisabeth Vondrasek, Frauenvorsitzende der Gewerkschaft der Eisenbahner, Interview am 19.9.2003
- F2 Christine Gubitzer, Frauenvorsitzende der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Interview am 8.10.2003
- F3 Ulrike Legner, Frauensekretärin der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste, Interview am 9.10.2003
- F4 Erika Nussgraber-Schnabl, Frauenvorsitzende der Gewerkschaft Metall-Textil, Interview am 21.10.2003
- F5 Margit Pandion, Frauensekretärin der Gewerkschaft der Chemiewerker, Interview am 20.11.2003
- F6 Klaudia Friebe, Frauenreferentin der Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss, Interview am 24.11.2003
- F7 Anna Schneeberger, Frauenvorsitzende der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier, Interview am 1.12.2003

- F8 Sylvia Ledwinka, Frauensekretärin des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Interview am 2.12.2003
- F9 Erika Helscher, Frauenvorsitzende der Gewerkschaft der Privatangestellten, Interview am 4.12.2003
- F10 Johanna Skuk, Frauenvorsitzende der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten, Interview am 18.12.2003
- F11 Roswitha Praszjenka, Frauenvorsitzende der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, Interview am 20.1.2004
- F12 Hildegard Gehringer, Frauenvorsitzende der Gewerkschaft Bau-Holz, Interview am 29.6.2004
- F13 Irmgard Schmidleithner, ehemalige Frauenvorsitzende und Vizepräsidentin des Österreichischen Gewerkschaftsbundes von 1991 bis 1999, Interview am 18.6.2004
- F14 Christa Hörmann, Frauenvorsitzende der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Interview am 26.8.2003 und am 1.10.2003
- F14a Angela Lueger, Frauensekretärin der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Interview am 1.10.2003 (gemeinsam mit F14)
- F30 Christine Marek, Betriebsrätin in der Domäne der GPA, Interview am 18.5.2004
- M1 Stefan Kuchynka, Gewerkschaftssekretär des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Leiter der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming, Interview am 19.5.2003
- M2 Willibald Steinkellner, Vorsitzender der Gewerkschaft Handel, Transport und Verkehr, Interview am 13.4.2004
- M3 Gerhard Dobernig, Zentralbetriebsratsvorsitzender des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Interview am 27.4.2004

Folgende Personen gaben per Telefon oder persönlich Auskünfte und werden als Quelle zitiert:

- F16 Sabine Sahab, Frauensekretärin der KMSfB, Telefonat am 17.3.2004, 31.8.2004 und 6.6.2005
- F17 Friederike Scherr, ÖGB-Archiv, mehrere kurze Gespräche in den Jahren 2003, 2004 und 2005

Mit folgenden Expertinnen, die als Wissenschaftlerinnen selbst im Themenbereich Frauen und Gewerkschaften forschen, wurden informelle Gespräche geführt:

- E1 Eva Cyba (mehrere Gespräche in den Jahren 2005 und 2006)
- E2 Erika Pircher (zwei Gespräche im Jahr 2003)
- E3 Edeltraud Ranftl (drei Gespräche in den Jahren 2003 und 2004)

Deutschland

Mit folgenden Expertinnen (gereiht nach den verwendeten Kürzeln) wurden Leitfadeninterviews geführt:

- F20 Helene Wildfeuer, Bundesvorsitzende der Bundesfrauenvertretung des Deutschen Beamtenbundes, Interview am 8.6.2004
- F20a Sibylle Scholz, Geschäftsführerin der Bundesfrauenvertretung des Deutschen Beamtenbundes, Interview am 8.6.2004 (gemeinsam mit F20)
- F21 Alexa Wolfstädter, Frauensekretärin in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Interview am 8.6.2004
- F22 Larissa Klinzing, Leiterin des Arbeitsbereichs Frauenpolitik der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Interview am 8.7.2004
- F23 Alberdina Körner, Frauensekretärin der Gewerkschaft der Polizei, Interview am 13.7.2004
- F24 Christiane Wilke, Frauensekretärin der IG Metall, Interview am 21.7.2004
- F25 Sylvia Honsberg, Frauensekretärin der IG Bauen-Agrar-Umwelt, Interview am 22.7.2004
- F26 Birgit Pitsch, Frauensekretärin der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Interview am 27.7.2004
- F27 Erika Albers, Frauenvorsitzende der TRANSNET Gewerkschaft GdED, Interview am 1.9.2004
- F28 Cornelia Leunig, Frauensekretärin der Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, telefonisches Interview am 12.10.2004

Folgende Personen gaben Auskünfte per Telefon oder Email und werden als Quelle zitiert:

- F29 Anne Jenter, Leiterin der Abteilung Frauenpolitik des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Telefonat am 21.12.2004
- F31 Frauke Gützkow, Referentin des Vorstandsbereichs Frauenpolitik der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Telefonate am 6.2.2006 und am 19.6.2006
- F32 Inga Kulms, ehemalige Frauensekretärin der IG Medien, Telefonate am 11., 14. und 16.11.2005
- F33 Ute Brutzki, Referentin der Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Telefonat am 31.5.2006
- M10 Bertold Baur, Referent der IG Metall, Email vom 4.7.2006

Leitfaden für die Interviews mit den Expertinnen der Gewerkschaften

Für jedes Interview wurde ein spezifischer Leitfaden erstellt. Die konkreten Fragen hingen von den mittels Dokumenten- und Literaturanalyse gewonnenen Informationen ab, auch in der Begrifflichkeit wurden die Leitfäden an bereits bekannte Spezifika der Gewerkschaften adaptiert.

Folgende Grundstruktur war Ausgangspunkt für die Erstellung der spezifischen Leitfäden für die Interviews in den ÖGB-Fachgewerkschaften und in den DGB-Gewerkschaften sowie dem Deutschen Beamtenbund (als Platzhalter für den Namen der Gewerkschaft wird ‚XY‘ verwendet):

A. Frauenstruktur

1. Historischer Rückblick (Entstehung der Frauenstruktur)
2. Wie sieht der Aufbau der Frauenstruktur laut Statuten aus?
3. Gibt es in allen Bundesländern Landesfrauenausschüsse?
4. Sehen die Statuten vor, dass eine Vertreterin der Frauenstruktur in Präsidium/Hauptvorstand vertreten sein muss? Wenn ja: wann wurde dieser Passus in die Statuten eingefügt? Gibt es weitere Vertretungsrechte der Frauenstruktur in Gremien?
5. Gibt es in der Gewerkschaft XY eine hauptamtliche Frauensekretärin? Hat diese Frauensekretärin auch andere Agenden über?
6. Gehen Anträge der Frauenabteilung direkt an den Gewerkschaftstag oder müssen sie über den Vorstand oder ein anderes Gremium eingebracht werden?

B. Frauen in Gewerkschaftspositionen

1. Wie hoch ist der Anteil von Frauen in hohen Positionen und wichtigen Gremien? Wie hat sich der Frauenanteil entwickelt?
2. Welche Faktoren führen dazu, dass in der Gewerkschaft XY Frauen unter FunktionärInnen, in Gremien und Entscheidungspositionen (falls zutreffend) unterrepräsentiert sind?
3. Gibt es spezielle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und Entscheidungspositionen?
4. Wie hoch ist der Anteil von Frauen bei den GewerkschaftssekretärInnen? Wie hat er sich entwickelt?
5. Welche Faktoren führen dazu, dass in der Gewerkschaft XY Frauen unter den GewerkschaftssekretärInnen (falls zutreffend) unterrepräsentiert sind?
6. Gibt es spezielle Bemühungen, Frauen als GewerkschaftssekretärInnen zu rekrutieren?

7. Wie hoch ist der Anteil von Frauen bei den BetriebsrätInnen bzw. bei den Betriebsratsvorsitzenden? Wie hat er sich entwickelt?
8. Gibt es spezielle Bemühungen, den Frauenanteil bei den BetriebsrätInnen bzw. bei den Betriebsratsvorsitzenden zu erhöhen?
9. Sind Frauen in Arbeitsgruppen zu Kollektivvertragsverhandlungen bzw. in den Kollektivvertragsverhandlungs-Teams vertreten? Wie hat sich das in den letzten Jahren entwickelt? Wie hoch ist ungefähr der Anteil von Frauen in den Arbeitsgruppen bzw. Kollektivvertragsverhandlungs-Teams?

C. Fraueninteressen

1. Treten Fraueninteressen, d.h. Interessen, die nur Frauen betreffen oder bei Frauen viel stärker ausgeprägt sind, im Bereich der Gewerkschaft XY auf? Wenn ja: welche?
2. Gibt es bezüglich des Inhalts von Fraueninteressen im Bereich der Gewerkschaft XY Besonderheiten? Spezielle Probleme?
3. [Bei konkret genannten Interessen:] Kann die Gewerkschaft XY etwas zur Verfolgung dieses Interesses tun? Wenn ja: Was hat sie bisher getan oder was plant sie, zu tun?
4. Welchen Stellenwert haben Fraueninteressen in der Arbeit der Gewerkschaft XY? Wie schätzen Sie die Entwicklung ein?
5. Gibt es bezüglich der Wahrnehmung von Fraueninteressen durch die Gewerkschaft XY Besonderheiten der Gewerkschaft XY? Spezielle Probleme?
6. Gibt es einen Beschluss zu Gender Mainstreaming? Gibt es Schritte der Umsetzung von Gender Mainstreaming?

D. Sonstiges

1. Gibt es eigene Frauenkurse/-seminare (=nur weibliche Teilnehmende)?
2. Mit welchen Mitteln läuft die Kommunikation in der Frauenstruktur ab? Gibt es ein ‚Netzwerk‘? Wenn ja: Wer ist in dieses Netzwerk eingebunden? Welche Mittel werden in der Kommunikation innerhalb des Netzwerkes eingesetzt? (Aussendungen? Info-Letter?)
3. Gibt es Kontakte zu anderen Frauenorganisationen? Wenn ja: zu welchen Organisationen und wie sehen diese Kontakte aus? (Haben diese anderen Organisationen einen Einfluss auf die Frauenabteilung?) Gibt es Kontakt zur ‚Frauenbewegung‘? Hat diese einen Einfluss?
4. In anderen Ländern kam es in den 1980er oder 1990er-Jahren teilweise zu einem ‚Generationenwechsel‘ bei den Gewerkschaftsfrauen. Kann dies auch für die Gewerkschaft XY beobachtet werden? Wenn ja: Ist es durch den Generationenwechsel zu Änderungen in der Frauenarbeit gekommen?

5. Es gibt die These, dass ein Generationenwechsel bei den Männern zu besseren Voraussetzungen für die Durchsetzung von Fraueninteressen führen wird. Sind solche Tendenzen in der Gewerkschaft XY beobachtbar?
6. Frauen als Mitglieder: Gibt es Zahlen oder Schätzwerte zum Organisationsgrad der Frauen? Wie hoch ist der Organisationsgrad der Frauen im Vergleich zum Organisationsgrad der Männer?

E. Abschlussfrage

Gibt es noch irgendetwas zum Themenbereich, das von Relevanz ist, und das in unserem Gespräch nicht behandelt worden ist?

Transkription

Die Tonbandprotokolle wurden wörtlich transkribiert. Wie bei Experteninterviews üblich, wurden Dialektfärbungen dabei an die Schriftsprache angeglichen und nonverbale Elemente sowie Stimmführung nur beschränkt festgehalten (vgl. Meuser/Nagel 1991: 455).

Folgende Transkriptionsnotation wurde verwendet:

..	kurze Pause
...	mittlere Pause
(Pause)	lange Pause
(.) (...)	Unverständliches (Punktzahl abhängig von der Länge der Passage, ca. ein Punkt pro Sekunde)
(Kollektivvertrag?)	nicht genau verständlich, vermuteter Wortlaut
sicher	auffällige Betonung
GROSSBUCHSTABEN	besonders sorgfältige Artikulation eines Wortes
(lacht)	nichtverbale Äußerungen
(Telefon läutet)	Ereignisse

Gruppendiskussionen

Es wurden zwei Gruppendiskussionen mit Personen, die zum Erhebungszeitpunkt Bildungsmaßnahmen des ÖGB besuchten, durchgeführt. Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) unterstützte das Vorhaben, indem er Räumlichkeiten vor Ort zur Verfügung stellte und die TeilnehmerInnen von der Möglichkeit informierte, sich an einer Gruppendiskussion zu beteiligen. Entgegen den Erwartungen der VÖGB-Mitarbeiterinnen war das Interesse gering.

Die erste Gruppendiskussion fand am 11.3.2004 im Seminarzentrum des ÖGB in Wien statt. Sie wurde in der Mittagspause des Kurses durchgeführt und dauerte knapp 50 Minuten. Vier Frauen nahmen an ihr teil, sie sind Betriebsrätinnen und teilweise auch Gewerkschaftsfunktionärinnen. Die zweite Gruppendiskussion wurde am 25.5.2004 im Bildungsheim der Kammer für ArbeiterInnen und Angestellte in Mödling durchgeführt und dauerte etwas über 80 Minuten, sie fand nach dem Abendessen statt. Zwei Männer und eine Frau nahmen teil. Zwei TeilnehmerInnen sind BetriebsrätInnen und GewerkschaftsfunktionärInnen, ein Teilnehmer ist Trainer im gewerkschaftlichen Bildungsbereich.

Folgende Frage wurde am Beginn der Gruppendiskussionen gestellt: „Lange Zeit waren in den Gewerkschaften Frauen in hohen Positionen, in diversen Gremien und Funktionen unterrepräsentiert. Ich würde von Ihnen zum einen gerne wissen, wie sich das derzeit entwickelt, und zum anderen was Ihrer Erfahrung nach die Gründe für die bisherige und gegenwärtige Situation sind. Mich interessiert dabei, wie es in Ihrer Gewerkschaft aussieht und wie im ÖGB insgesamt.“

Die Diskussionen wurden auf Tonband aufgenommen und transkribiert.

Anhang III: Zusätzliche Übersichten und Tabellen zu Österreich

Übersicht A.1: Frauenstrukturen (Landesfrauenausschüsse, Frauenabteilungen) der österreichischen Fachgewerkschaften in den Bundesländern¹

Gewerkschaft	Frauenstrukturen auf Landesebene eingerichtet
... der Privatangestellten	in allen Bundesländern
... Öffentlicher Dienst	in allen Bundesländern
... der Gemeindebediensteten	in allen Bundesländern
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	in allen Bundesländern, ausgenommen Tirol und Vorarlberg
... Bau-Holz	keine
... der Chemiarbeiter	keine
... der Eisenbahner	in allen Bundesländern ²
... Druck, Journalismus, Papier	in einigen Bundesländern
... Handel, Transport, Verkehr	keine
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	in allen Bundesländern
... der Post- und Fernmeldebediensteten	in allen Bundesländern
... Agrar-Nahrung-Genuss	in einigen Bundesländern
... Metall-Textil	in allen Bundesländern

¹ Tirol und Vorarlberg sind häufig zusammengefasst, ebenso Wien, Niederösterreich und Burgenland.

² Die Gewerkschaft der Eisenbahner ist regional nicht in Bundesländer gegliedert, sondern in „Regionen“. In allen Regionen sind Frauenstrukturen eingerichtet.

Anmerkungen zu Übersicht A.2:

¹ Mit der Abhaltung von Frauenkursen wurde erst kurz vor der Erhebung begonnen.

² Bis kurz vor dem Zeitpunkt der Erhebung wurden Kurse für Mitglieder abhalten, zum Zeitpunkt der Erhebung können die Frauenkurse aus finanziellen Gründen nur mehr für den Frauenvorstand angeboten werden.

³ In der Vergangenheit wurden im Rahmen der Kooperation der Gewerkschaften Agrar-Nahrung-Genuss, Bau-Holz und der Gewerkschaft der Chemiarbeiter Frauenkurse abgehalten.

⁴ Bis kurz vor dem Zeitpunkt der Erhebung wurden Kurse für Mitglieder abhalten, zum Zeitpunkt der Erhebung können die Frauenkurse aus diversen Gründen nur mehr für Funktionärinnen abgehalten werden.

Übersicht A.2: Aktivitäten der Frauenstrukturen und Kategorisierung des Aktivitätsniveaus (Österreich)

	Aktivitäten insg. lt. Bericht der ÖGB-Frauenabteilung		Aktivitäten der Frauenstrukturen laut Auskunft der Expertinnen bzw. zusätzlich laut Bericht der ÖGB-Frauenabteilung								
Gewerkschaft	2001	2000	Existenz von Landesstrukturen	Abhaltung von Frauenkursen	Aktivitäten zur Vertretung der Fraueninteressen		Aktivitäten zur Hebung des Frauenanteils		Ranking d. Gesamtaktivität (linksst. Spalten) (1=höchste Aktivität)	Kontakte zu Frauenorganis. außerh. des ÖGB	
						skaliert (niedrigster Wert= 0)		skaliert (niedrigster Wert= 0)			skaliert (niedrigster Wert= 0)
... der Privatangestellten	hoch	hoch	ja	ja	sehr viele	3,5	viele	3	1	viele	4
... Öffentlicher Dienst	hoch	hoch	ja	ja	mehrere	2	mehrere	2	3	mehrere	3
... d. Gemeindebedienst.	eher hoch	eher hoch	ja	ja ¹	viele	3	mehrere	2	3	keine	0
... Kunst, Medien, fr. B.	mittel	mittel	teilweise	ja ²	wenige	0,5	einige	1	7	mehrere	3
... Bau-Holz	niedrig	eher niedrig	nein	nein ³	keine	0	einige	1	10	einige	2
... der Chemiearbeiter	eher niedrig	niedrig	nein	ja	einige	1	mehrere	2	8	keine	0
... der Eisenbahner	eher hoch	eher hoch	ja	ja ⁴	mehrere	2	mehrere	2	4	mehrere	3
... Druck, Journalismus, Papier	niedrig	eher niedrig	teilweise	spora-disch	wenige	0,5	keine	0	9	keine	0
... Handel, Transp., Verk.	niedrig	niedrig	nein	nein	keine	0	keine	0	11	einer	1
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	mittel	mittel	ja	spora-disch	wenige	0,5	mehrere	2	6	keine	0
... der Post- u. Fernmeldebediensteten	mittel	mittel	ja	ja	mehrere/viele	2,5	mehrere	2	5	einige	2
... Agrar-Nahrung-Genuss	mittel	eher niedrig	teilweise	nein ³	wenige	0,5	einige	1	8	einige	2
... Metall-Textil	hoch	hoch	ja	ja	sehr viele	3,5	mehrere/viele	2,5	2	mehrere	3

Übersicht A.3: Regelungen zur proportionalen Präsenz¹ von Frauen in Gremien der österreichischen Gewerkschaften (laut Geschäftsordnung, ÖGB: Statuten)

Gewerkschaft	Muss-Regelung für	Soll-Regelung ² für
... der Privatangestellten	alle Gremien (Frauenquote mit Mechanismus zur zwingenden Um- setzung)	–
... Öffentlicher Dienst	–	alle Gremien
... der Gemeindebediensteten	–	–
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	–	–
... Bau-Holz	–	Gewerkschaftstag
... der Chemiearbeiter	–	Landesvorstand
... der Eisenbahner	–	–
... Druck, Journalismus, Papier	–	–
... Handel, Transport, Verkehr	–	–
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	–	Gewerkschaftstag Sektionsvorstand Wiener Landesvorstand Landeskongressen
... der Post- u. Fernmeldebed.	–	–
... Agrar-Nahrung-Genuss	–	Gewerkschaftstag Vorstand Bundesvorstand Landeskongressen
... Metall-Textil	Präsidium ³	Delegierte der Landesorganisationen zum Gewerkschaftstag Delegierte zur Landeskongress d. ÖGB Delegierte zur Bezirkskongress d. ÖGB
Österreichischer Gewerkschaftsbund	–	Delegierte der Gewerkschaften zum Bundeskongress VertreterInnen der Gewerkschaften in der Vorstände Kongress VertreterInnen der Gewerkschaften im Bundesvorstand Delegierte zu den Landeskongressen Delegierte zu den Bezirkskongressen

¹ proportionale Präsenz = entsprechend dem Frauenanteil an den Mitgliedern

² Formulierungen, dass Frauen entsprechend ihrer Mitgliederzahl vertreten sein „sollen“, eine solche Vertretung „anzustreben“ bzw. „darauf zu achten“ ist, dass darauf „Rücksicht genommen“ werden „muss“, dass Frauen zu „berücksichtigen“ sind.

³ Im Präsidium der GMT muss laut Geschäftsordnung „eine Frau“ vertreten sein, damit wird ein von der Größe des Präsidiums abhängender Frauenanteil als Minimum festgelegt, es wird nicht auf den Frauenanteil an den Mitgliedern Bezug genommen.

Übersicht A.4: Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) in den österreichischen Gewerkschaften

Gewerkschaft	Stand der Umsetzung von GM (Anfang 2004)
... der Privatangestellten	Aufnahme von GM in die Geschäftsordnung ¹ Gender Trainings für breitere Gruppen Ziele, Methoden und Instrumente für die Umsetzung sind vom Gewerkschaftstag beschlossen
... Öffentlicher Dienst	keine konkreten Aktivitäten
... der Gemeindebediensteten	Beschluss von GM durch Gewerkschaftstag Vorbereitung für Umsetzung
... Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	keine konkreten Aktivitäten
... Bau-Holz	keine konkreten Aktivitäten
... der Chemiearbeiter	Gender Training für SpitzenfunktionärInnen
... der Eisenbahner	Aufnahme von GM in die Geschäftsordnung ¹
... Druck, Journalismus, Papier	keine konkreten Aktivitäten
... Handel, Transport, Verkehr	keine konkreten Aktivitäten
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	keine konkreten Aktivitäten
... der Post- und Fernmeldebediensteten	Beschluss von GM durch Gewerkschaftstag Vorbereitung für Umsetzung
... Agrar-Nahrung-Genuss	Einsetzung von Genderbeauftragten ²
... Metall-Textil	Vorstandsbeschluss zu GM Einsetzung von Genderbeauftragten Umsetzung von GM in Kollektivverträgen (Leitfaden als Instrument)
Österreichischer Gewerkschaftsbund	Vorstandsbeschluss zu GM Beschluss des Bundeskongresses zu GM Einsetzung einer Arbeitsgruppe zu GM

¹ Die Aufnahme in die Geschäftsordnung erfolgte durch einen Beschluss des Gewerkschaftstags.

² Die ANG plant eine Fusion mit der GMT, im Zuge der Fusionsvorbereitung wurden Genderbeauftragte ernannt.

Tabelle A.1: Frauenanteile unter den Delegierten der Gewerkschaften zum ÖGB-Bundeskongress 1983–2003 (in Prozent)

Gewerkschaft	1983	1991	1995	1999	2003
... der Privatangestellten	17,9	29,1	20,0	29,4	43,1
... Öffentlicher Dienst	7,1	8,9	8,9	8,9	17,8
... der Gemeindebediensteten	5,1	15,4	15,0	17,9	15,4
... Kunst, Medien, freie Berufe ¹	9,1	20,0	10,0	30,0	33,3
... Bau-Holz	5,6	9,7	9,4	10,7	8,0
... der Chemiewerker	5,3	15,8	17,6	13,3	7,1
... der Eisenbahner	3,2	3,3	3,2	10,7	7,4
... Druck, Journalismus, Papier ¹	8,3	8,3	8,3	10,0	20,0
... Handel, Transport, Verkehr	6,7	13,3	33,3	35,7	21,4
... Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste	35,3	25,0	43,8	26,7	35,7
... der Post- und Fernmeldebediensteten	4,5	17,4	12,5	21,7	13,6
... Lebensmittel/Agrar-Nahrung-Genuss ²	7,4 ⁴	12,0	20,0	21,4	16,7
... Metall-Bergbau-Energie/Metall-Textil ³	12,8	11,9	15,0	17,9 ⁵	25,0
... Textil, Bekleidung, Leder	6,3	14,3	33,3	27,3	
<i>Delegierte der Fachgewerkschaften insgesamt</i>	9,7	14,9	15,9	19,0	21,4

¹ 2001 wechselte die Sektion Journalisten von der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe zur Gewerkschaft Druck und Papier, die sich daraufhin in Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier umbenannte.

² 1991 fusionierte die Gewerkschaft Land-Forst-Garten mit der Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter zur Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss.

³ 2000 schlossen sich die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie und die Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder zur Gewerkschaft Metall-Textil zusammen.

⁴ Der Wert für 1983 umfasst die Delegierten der Gewerkschaft Land-Forst-Garten gemeinsam mit den Delegierten der Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter

⁵ 1999 betrug der gemeinsame Frauenanteil an den Delegierten der später fusionierenden Gewerkschaften Metall-Bergbau-Energie und Textil, Bekleidung, Leder 20 Prozent.

Quellen:

1983: Schopf (1985: 63); 1999, 2003: ÖGB Kongressbüro; eigene Berechnungen

Anhang IV: Zusätzliche Übersichten und Tabellen zu Deutschland

Übersicht A.5: Aktivitäten der Frauenstrukturen (incl. Vorstandsbereich) und Kategorisierung des Aktivitätsniveaus (Deutschland)

	Aktivitäten der Frauenstrukturen laut Auskunft der Expertinnen bzw. zusätzlich laut Tätigkeitsberichten der Frauenstrukturen								
	Landesstrukturen	Frauenkurse	Aktivitäten zur Vertretung der Fraueninteressen		Aktivitäten zur Hebung des Frauenanteils		Kontakte zu Frauenorganisationen außerhalb des DGB		Ranking Gesamtaktivität (1=höchste Aktivität)
				skaliert (niedrigster Wert = 0)		skaliert (niedrigster Wert = 0)		skaliert (niedrigster Wert = 0)	
Gewerkschaft									
IG Bauen-Agrar-Umwelt	ja	ja	einige	1	keine	0	einige	3	7
IG Bergbau, Chemie, Energie	ja	ja	viele	4	viele	3	sehr wenige	1	3
... Erziehung und Wissenschaft	ja	ja	viele	4	mehrere	2	einige	3	3
IG Metall	ja	ja	mehrere/viele	3	viele	3	mehrere	4	2
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	ja	ja	viele	4	mehrere	2	mehrere	4	2
... der Polizei	ja	ja	einige	1	einige	1	wenige	2	6
TRANSNET	ja	ja	mehrere/viele	3	einige	1	einige	3	4
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft	ja	ja	sehr viele	5	viele	3	mehrere	4	1
Deutscher Beamtenbund	ja	ja	einige	1	mehrere	2	sehr wenige	1	5

Anmerkung:

Bei der Einschätzung der Gesamtaktivität kommt den Kontakten zu Frauenorganisationen ein geringeres Gewicht zu als den beiden anderen Indikatoren.

Übersicht A.6: Regelungen zur (proportionalen¹) Präsenz von Frauen in Gremien der deutschen Gewerkschaften (laut Satzung, ausgenommen Vertretungsrechte der Frauenstruktur) und Frauenförderpläne (Jahr der Einführung bzw. des Beschlusses in Klammern)

Gewerkschaft	Satzungsbestimmungen zur Präsenz von Frauen in Gremien und Organen ²	verpflichtende Präsenz von Frauen im geschäftsführenden Hauptvorstand ³ laut Satzung (ohne allgemeine Soll-Bestimmungen)	Frauenförderplan für
IG Bauen-Agrar-Umwelt (ab 1995) ⁺	Soll-Bestimmung (2001)	–	hauptamtlichen u. ehrenamtlichen Bereich (1995)
IG Bergbau, Chemie, Energie (ab 1997) ⁺	Soll-Bestimmung (1997)	–	hauptamtlichen u. ehrenamtlichen Bereich (1997)
... Erziehung und Wissenschaft	spezifische Soll-Bestimmung für den Vorsitz (1954–1968, ab 1989) Mindestvertretung in Hauptvorstand/-ausschuss ⁵ (1950–1997)	ja ⁴ (1954–1968, ab 1989)	hauptamtlichen u. ehrenamtlichen Bereich (1986)
IG Metall	Quote (1999) davor Soll-Bestimmung (1995)	umstritten, ob Quote hier gilt	hauptamtlichen Bereich (1986) ehrenamtlichen Bereich ⁶ (1989)
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	Quote ^{7, 8} (2003)	ja (2003)	hauptamtlichen Bereich ⁹ (1992)
... der Polizei	Soll-Bestimmung für Bundeskongress (1995)	–	hauptamtlichen u. ehrenamtlichen Bereich (1998)
TRANSNET	Quote (1996 ¹⁰) davor Soll-Bestimmung (1990 ¹¹)	Quote	hauptamtlichen u. ehrenamtlichen Bereich (1988)
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgew. (ab 2001) ⁺	Quote (2001)	Quote (gilt ab 2007)	– ¹²
(Vorläufergewerksch.)			
IG Bau-Steine-Erden (bis 1995) ⁺	–	–	hauptamtlichen Bereich (1990) ehrenamtlichen Bereich (1994)
IG Bergbau u. Energie (bis 1997) ⁺	–	–	–

(Fortsetzung: siehe nächste Seite)

(Fortsetzung Übersicht A.6)

Gewerkschaft	Satzungsbestimmungen zur Präsenz von Frauen in Gremien und Organen ²	verpflichtende Präsenz von Frauen im geschäftsführenden Hauptvorstand ³ laut Satzung (ohne allgemeine Soll-Bestimmungen)	Frauenförderplan für
IG Chemie-Papier-Keramik (bis 1997) ⁺	verbindliche Mindestvertretung in bestimmten Organen (1991)	–	hauptamtlichen u. ehrenamtlichen Bereich (n.v.)
IG Druck und Papier (bis 1989) ⁺	–	–	–
... Gartenb. Land- u. Forstw. (bis 1995) ⁺	Quote (1993)	n.v.	hauptamtlichen Bereich (1989)
... Handel, Banken u. Versicherungen (bis 2001) ⁺	Soll-Bestimmung ¹³ (1998) davor Soll-Bestimmung für Gewerkschaftstag (1949) ¹⁴	–	–
... Holz u. Kunststoff (bis 1999) ⁺	–	–	–
... Kunst (bis 1989) ⁺	–	–	–
IG Medien (1989 bis 2001) ⁺	Quote für Hauptvorstand und andere Gremien (1989) Quote f. alle Gremien (1995)	–	–
... Leder (bis 1997) ⁺	–	–	–
... Öffentl. Dienste, Transport und Verkehr (bis 2001) ⁺	Quote (1992) Soll-Bestimmung (1952–1968, 1988)	–	hauptamtlichen u. ehrenamtlichen Bereich (1986)
Deutsche Postgewerkschaft (bis 2001) ⁺	Quote (1996) davor Soll-Bestimmung und verbindliche Mindestvertretung in bestimmten Organen (1987)	ja (1987 ¹⁵)	hauptamtlichen Bereich (1987)
... Textil-Bekleidung (bis 1998) ⁺	Soll-Bestimmung für Gewerkschaftstag (1951) und Hauptvorstand (ca. 1974 ¹⁶)	–	n.v.
Deutscher Gewerkschaftsbund	Soll-Bestimmung (1994) (Vorstände sind ausgenommen)	–	hauptamtlichen u. ehrenamtlichen Bereich (Grundsatzbeschluss 1986) ¹⁷
Dt. Beamtenbund	Soll-Bestimmung (n.v.)	–	–
Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (bis 2001) ⁺	Quote (1991) davor Soll-Bestimmung (1983)	n.v.	Bereich n.v. ¹⁸ (1991)

- ⁺ Siehe Anmerkung in Tabelle A.2.
- ¹ proportionale Präsenz = entsprechend dem Frauenanteil an den Mitgliedern
- ² Sofern nicht anders angegeben zielen Soll-Bestimmungen und Quote auf proportionale Präsenz von Frauen (entsprechend dem Anteil an den Mitgliedern).
- ³ GdP: geschäftsführender Bundesvorstand; IGBAU, IGBSE, ver.di, DAG: Bundesvorstand; GEW, IGM, TRANSNET, IGBE: geschäftsführender Vorstand; DGB: geschäftsführender Bundesvorstand; dbb: Bundesleitung
- ⁴ Laut Satzung „soll“ eine/r der zwei Vorsitzenden der GEW eine Frau sein (in den 1990er Jahren hatte die GEW drei Vorsitzende).
- ⁵ Bis 1968 bezog sich das betreffende Vertretungsrecht auf den Hauptvorstand, ab 1968 auf Hauptausschuss. Ob die Bestimmung, dass Vertreterinnen der weiblichen Mitglieder dem Hauptausschuss bzw. Hauptvorstand angehören, eher ein Vertretungsrecht der Frauenstruktur oder eher eine Regelung zur Präsenz von Frauen in Gremien unabhängig von der Frauenstruktur darstellte, konnte im Zuge der Recherchen nicht geklärt werden. Als 1997 der Hauptausschuss abgeschafft wurde, wurde ein explizites Vertretungsrecht der Frauenstruktur für den Hauptvorstand eingeführt.
- ⁶ Für den ehrenamtlichen Bereich hat die IGM eine Richtlinie erlassen, die vom Inhalt her einem Frauenförderplan entspricht. Diese Richtlinie sieht für jede Verwaltungsstelle die Erstellung eines Frauenförderplans vor.
- ⁷ Ab 1990 wurden vom Gewerkschaftstag mehrere Soll-Bestimmungen zur Vertretung der Frauen in Gremien beschlossen, die jedoch nicht in die Satzung aufgenommen wurden.
- ⁸ Zum Zeitpunkt der Erhebung (2004) ist die Umsetzung der Quote noch in Ausarbeitung.
- ⁹ In der NGG wurde 1992 eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die inhaltlich einem Frauenförderplan entspricht.
- ¹⁰ Beschluss am Gewerkschaftstag 1996, Umsetzung als Satzungsänderung 1997 oder 1998
- ¹¹ evtl. auch schon ein paar Jahre früher
- ¹² Zum Zeitpunkt der Erhebung (2004) ist die Ausarbeitung eines Frauenförderprogramms geplant.
- ¹³ Laut einer befragten Expertin stand hinter der Soll-Bestimmung der politische Wille zu einer verbindlichen Regelung (Telefonat F33).
- ¹⁴ Laut Satzung der HBV mussten ab 1951 zwei Frauen dem ehrenamtlichen Hauptvorstand angehören. In der Praxis stellte diese Bestimmung vermutlich eher ein Vertretungsrecht der Frauenstruktur denn eine Form der Quote dar.
- ¹⁵ Evtl. wurde die Bestimmung, dass dem geschäftsführenden Hauptvorstand mindestens eine Frau angehören muss, schon einige Jahre früher in die Satzung aufgenommen.
- ¹⁶ Der entsprechende Passus wurde in den 1970er Jahren in die Satzung aufgenommen.
- ¹⁷ 1990 wurde eine Richtlinie für den hauptamtlichen Bereich beschlossen.
- ¹⁸ 1991 wurde ein Frauenförderplan vereinbart (Lübke/Werner o.J.: 46), ob er sich auf den haupt- und ehrenamtlichen Bereich oder nur auf einen der beiden Bereiche bezog, konnte nicht erhoben werden.

Tabelle A.2: Anteile der Berufsstatusgruppen in den deutschen Gewerkschaften

	1955			1995			2004		
Gewerkschaft	Arbeiter-Innen	Ange-stellte	Beamtete	Arbeiter-Innen	Ange-stellte	Beamtete	Arbeiter-Innen	Ange-stellte	Beamtete
IG Bau-Steine-Erden (bis 1995) ¹	96,3	3,7		89,9	10,1				
... Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (bis 1995) ¹	95,8	1,4	2,7	81,7	15,2	3,1			
IG Bauen-Agrar-Umwelt (ab 1995) ¹				89,0	10,7	0,3	90,8	8,7	0,5
IG Bergbau und Energie (bis 1997) ²	93,2	6,8		77,0	22,9				
IG Chemie-Papier-Keramik (bis 1997) ²	92,4	7,6		79,4	20,6				
... Leder (bis 1997) ²	97,6	2,4		90,3	9,7				
IG Bergbau, Chemie, Energie (ab 1997) ²							77,9	22,0	0,0
... Erziehung und Wissenschaft		3,3	96,7	14,1	46,8	39,0	0,0	43,0	57,0
... Holz und Kunststoff (bis 2000) ³	98,3	1,7		92,7	7,3				
... Textil-Bekleidung (bis 1998) ⁴	96,9	3,1		85,9	14,1				
IG Metall ^{3, 4}	93,0	7,0		82,4	17,6		82,9	17,1	0,0
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	91,4	8,6		78,4	21,6		76,5	23,5	0,0
... der Polizei	4,7 ⁷	7,8 ⁷	87,5 ⁷	5,4	11,4	83,2	4,3	11,4	84,4
TRANSNET	65,7	0,9	33,4	51,7	15,1	33,2	47,2	27,2	25,6
... Handel, Banken u. Vers. (bis 2001) ⁵	22,1	77,9		11,5	88,5				
IG Druck und Papier (bis 1989) ⁶	95,4	4,6							
... Kunst (bis 1989) ⁶	6,3	92,5	1,2						
IG Medien (1989 bis 2001) ^{5, 6}				64,7	35,3				
... Öffentl. Dienste, Transport und Verkehr (bis 2001) ⁵	63,7	27,6	8,8	44,0	51,9	4,1			

(Fortsetzung Tabelle A.2)

	1955			1995			2004		
Gewerkschaft	Arbeiter-Innen	Ange-stellte	Beamtete	Arbeiter-Innen	Ange-stellte	Beamtete	Arbeiter-Innen	Ange-stellte	Beamtete
Deutsche Postgewerkschaft (bis 2001) ⁵	34,9	10,1	55,0	37,1	14,5	48,4			
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ab 2001) ⁵							32,5	60,7	6,9
Gesamt DGB	82,6	10,5	6,9	62,8	29,1	8,2	58,0	33,8	8,2
Deutscher Beamtenbund	(2,0) ⁸	(6,2) ⁸	(91,9) ⁸	1,7	26,0	72,3			
Dt. Angestelltengewerkschaft (bis 2001) ⁵	0,0	n.v. ⁹	n.v. ⁹	0,0	n.v. ⁹	n.v. ⁹			

¹ 1996 fusionierten die IG Bau-Steine-Erden und die Gewerkschaft Gartenbau, Land und Forstwirtschaft zur IG Bauen-Agrar-Umwelt.

² 1997 fusionierten die IG Chemie-Papier-Keramik, die IG Bergbau und Energie und die Gewerkschaft Leder zur IG Bergbau, Chemie, Energie.

³ 2000 trat die Gewerkschaft Holz-Kunststoff der IG Metall bei.

⁴ 1998 trat die Gewerkschaft Textil-Bekleidung der IG Metall bei.

⁵ 2001 fusionierten die Deutsche Postgewerkschaft, die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, die IG Medien, die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

⁶ 1989 vereinigten sich die IG Druck und Papier und die Gewerkschaft Kunst zur IG Medien.

⁷ 1978

⁸ 1972

⁹ Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) hatte auch einige beamtete Mitglieder, deren Zahl nicht eigens ausgewiesen wurde, für die 1980er Jahre lässt sich ein Schätzwert von 1,5% errechnen. Ein Teil der Angestellten, die Mitglied der DAG waren, waren im öffentlichen Dienst tätig, in den ersten Jahrzehnten betrug ihr Anteil ein gutes Fünftel (1955 21,5%, 1970 21,2%). In den 1970er und 1980er Jahren stieg der Anteil der Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst kontinuierlich an, er betrug in den 1990er Jahren (incl. d. Beamteten) rund ein Drittel.

Quellen: 1955 und 1995: Niedenhoff/Pege 1997; 2004: DGB, eigene Berechnungen

Tabelle A.3: Frauenanteile unter den Delegierten der Gewerkschaften zum DGB-Bundeskongress 1982

Gewerkschaft	Frauenanteil (in Prozent)
IG Bau-Steine-Erden (bis 1995)	2,9
IG Bergbau und Energie (bis 1997)	8,3
IG Chemie-Papier-Keramik (bis 1997)	21,7
IG Druck und Papier (bis 1989)	10,0
... der Eisenbahner Deutschland (später TRANSNET)	3,8
... Erziehung und Wissenschaft	16,7
... Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (bis 1995)	0,0
... Handel, Banken und Versicherungen (bis 2001)	21,7
... Holz und Kunststoff (bis 1999)	10,0
... Kunst (bis 1989)	0,0
... Leder (bis 1997)	33,3
IG Metall	6,6
... Nahrung-Genuss-Gaststätten	17,6
... Öffentl. Dienste, Transport und Verkehr (bis 2001)	17,1
... der Polizei	9,1
Deutsche Postgewerkschaft (bis 2001)	23,3
Gewerkschaft Textil-Bekleidung (bis 1998)	20,0

Quellen:

Deutscher Gewerkschaftsbund: Protokoll, 12. Ordentlicher Bundeskongress vom 16.–22. Mai 1982, Berlin; Mitgliederstatistik des DGB; eigene Berechnungen